



**Contratto Integrativo Aziendale  
Area personale del comparto del Servizio Sanitario  
Nazionale**

*ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale di area del 21 maggio  
2018*

sottoscritto il 29 dicembre 2020

In data **29 dicembre 2020**, presso la sede legale dell’Azienda di Riferimento Nazionale per le Elevate Specialità (ARNAS) “Garibaldi” di Catania - a seguito del parere favorevole espresso dal Collegio Sindacale dell’ARNAS in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria di cui all’art. 40 bis D.Lgs 165/01 della ipotesi di contratto integrativo aziendale sottoscritta il 29 settembre 2020 - **viene sottoscritto dalle parti** – a definizione delle procedure di contrattazione previste dall’art. 8 - **Contratto Integrativo Aziendale per il personale del comparto sanità, ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di cui al CCNL 21 maggio 2018, di cui al presente testo.**

Firmato

per l’Azienda

IL DIRETTORE GENERALE

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

IL DIRETTORE SANITARIO

IL RESPONSABILE SETTORE PERS.

Handwritten signatures for the company representatives, including the Director General, Administrative Director, Sanitary Director, and HR Sector Responsible.

Per le sigle sindacali firmatarie

FP CGIL

Cisl FP

UIL FPL

FIALS

FSI

Handwritten signatures for the syndicate representatives: FP CGIL, Cisl FP, UIL FPL, FIALS, and FSI.

Per le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU)

Handwritten signatures for the Unitary Syndicate Representatives (RSU) in three columns.

## **DISPOSIZIONI GENERALI**

- Art. 1 - Campo di applicazione ed oggetto
- Art. 2 – Decorrenza, tempi e procedure di applicazione

## **RELAZIONI SINDACALI**

- Art. 3 – Relazioni sindacali
- Art. 4 – Soggetti sindacali
- Art. 5 – Il sistema delle relazioni sindacali
- Art. 6 – Informazione
- Art. 7 – Confronto
- Art. 8 – Contrattazione collettiva integrativa aziendale
- Art. 9 – Organismo paritetico per l'innovazione
- Art. 10 – Procedure di raffreddamento dei conflitti

## **SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

- Art. 11 – Norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali
- Art. 11 *bis* – Modalità di effettuazione degli scioperi
- Art. 11 *ter* – Procedure
- Art. 11 *quarter* – Sanzioni e rinvii

## **SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

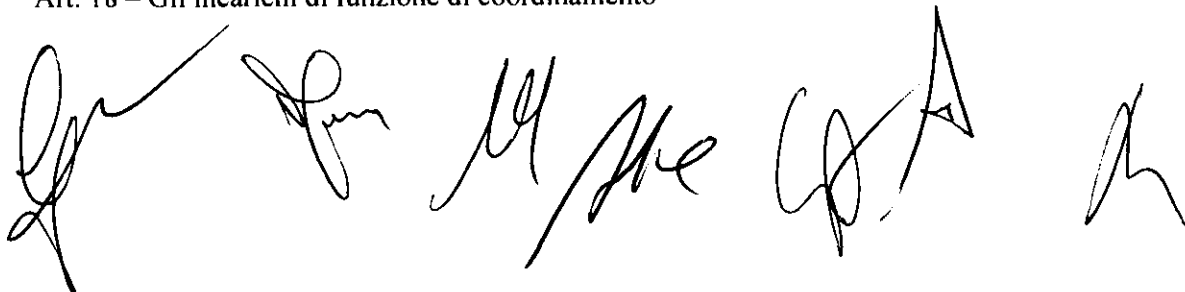
- Art. 12 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Art. 13 – Utilizzo delle telecamere

## **ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

- Art. 14 – Istituzione dei nuovi profili per le attività di comunicazione ed informazione
- Art. 15 - Criteri per il passaggio dalla categoria “B” alla categoria “Bs” (profilo Esperto)“D” alla categoria “Ds” (profilo “*senior*”)

## **INCARICHI DI FUNZIONE**

- Art. 16 – Definizione e tipologia degli incarichi di funzione
- Art. 17 – Contenuti e requisiti degli incarichi di funzione per il personale del ruolo sanitario e dei profili di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior
- Art. 18 – Gli incarichi di funzione di coordinamento



- Art. 19 – Contenuti e requisiti degli incarichi di funzione per il personale appartenente ai ruoli amministrativo, tecnico e professionale
- Art. 20 – Istituzione e graduazione degli incarichi di funzione
- Art. 21 – Conferimento, durata e revoca degli incarichi di funzione
- Art. 22 – Trattamento economico degli incarichi di funzione
- Art. 23 – Indennità di coordinamento ad esaurimento
- Art. 24 – Norma transitoria e finale sugli incarichi di funzione

### **COSTITUZIONE ED ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

- Art. 25 – Il contratto individuale di lavoro
- Art. 26 – Periodo di prova
- Art. 27 – Estinzione del rapporto di lavoro
- Art. 28 – Cause di cessazione del rapporto di lavoro
- Art. 29 – Ricostituzione del rapporto di lavoro

### **TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO**

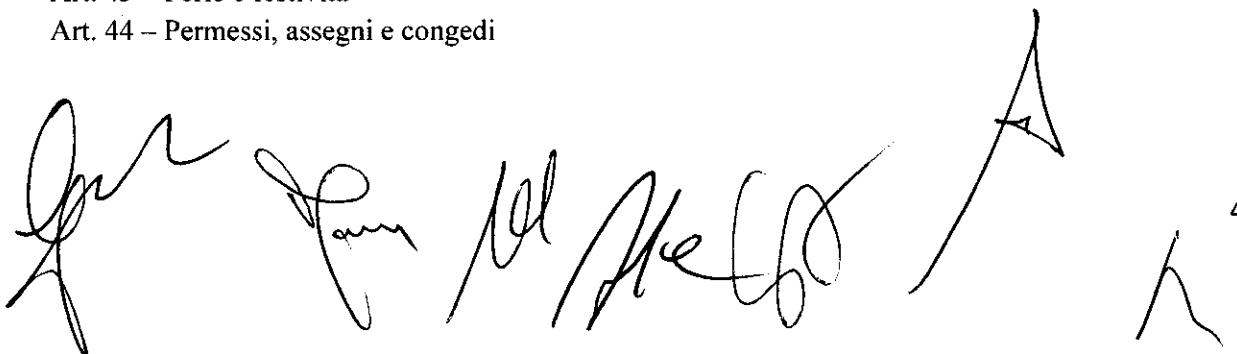
- Art. 30 – Lavoro a tempo determinato
- Art. 31 – Contratto di somministrazione a tempo determinato

### **ORARIO DI LAVORO**

- Art. 32 – Politiche dell'orario di lavoro
- Art. 33 – Criteri per la individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita
- Art. 34 – Cambio turno, passaggio di consegne e vestizione
- Art. 35 – Pronta disponibilità
- Art. 36 – Riposo settimanale
- Art. 37 – Lavoro notturno
- Art. 38 – Lavoro straordinario
- Art. 39 – Prestazioni aggiuntive
- Art. 40 – Banca ore
- Art. 41 – Modalità di effettuazione, rilevazione e verifica dell'orario di lavoro
- Art. 42 – Rapporto di lavoro a tempo parziale

### **FERIE, FESTIVITA', PERMESSI, ASSEGNI E CONGEDI**

- Art. 43 – Ferie e festività
- Art. 44 – Permessi, assegni e congedi



4

## **MOBILITA'**

Art. 45 – Mobilità interna

Art. 46 – Mobilità tra aziende del comparto

## **FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Art. 47 – Formazione del personale

Art. 48 – Formazione continua ed ECM

## **RESPONSABILITA' DISCIPLINARE**

Art. 49 – Responsabilità disciplinare

## **FONDI CONTRATTUALI E TRATTAMENTO ECONOMICO**

Art. 50 – Fondo condizioni di lavoro ed incarichi

Art. 51 – Modalità di utilizzo del fondo condizioni di lavoro ed incarichi

Art. 52 – Fondo premialità e fasce

Art. 53 – Modalità di utilizzo del fondo premialità e fasce

Art. 54 – Indennità per particolari condizioni di lavoro

Art. 55 – Altre indennità

## **SISTEMA PREMIANTE**

Art. 56 – Differenziazione del premio individuale

Art. 57 – Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

Art. 58 – Modalità di ripartizione delle risorse destinate agli obiettivi organizzativi ed individuali ed accesso ai correlati premi

Art. 59 - Progressioni economiche orizzontali

## **ISTITUTI NORMO ECONOMICI E DI PECULIARE INTERESSE**

Art. 60 – Trattamento di trasferta

Art. 61 – Il welfare integrativo



5

**NORME FINALI**

Art. 62 – Disposizioni finali



A series of handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally. From left to right, there are five distinct marks: a stylized signature, a signature with a large loop, a signature with a large loop, a signature with a large loop, and a signature with a large loop. To the right of these is a large, stylized signature with a long, sweeping line that curves upwards and ends in a sharp point, resembling an arrowhead. Below this large signature is a smaller, simpler signature.

## **DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1**

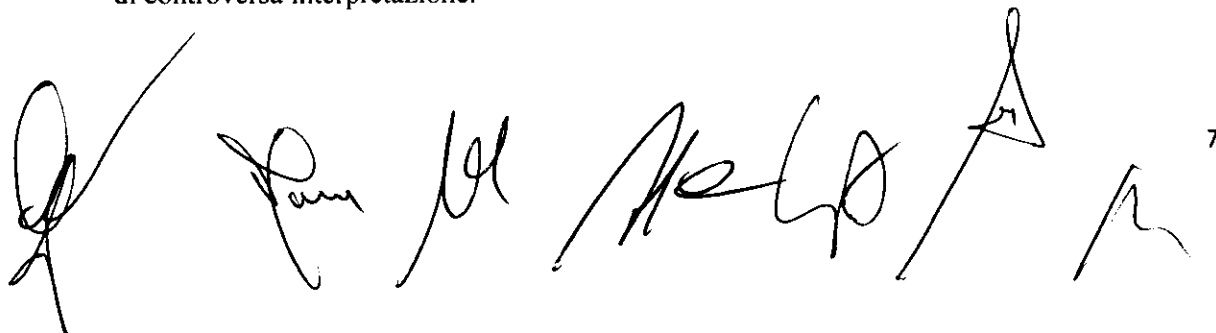
#### **Campo di applicazione ed oggetto**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (in seguito denominato "C.C.I.A." oppure "Contratto") si applica a tutto il personale del comparto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato dipendente dell'ARNAS "Garibaldi" di Catania ed ha come oggetto gli istituti a carattere giuridico ed economico di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto – triennio 2016-2018, sottoscritto il 21 maggio 2018.

### **Art. 2**

#### **Decorrenza, tempi e procedure di applicazione**

1. Il presente C.C.I.A. è sottoscritto dalle parti ad integrazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 21 maggio 2018, triennio 2016-2018, rappresentandone il secondo livello di contrattazione. Esso ha validità – per la parte normativa – per tre anni e comunque sino alla stipula del contratto integrativo successivo mentre, relativamente alla parte economica, ha validità annuale con possibilità di rinnovo, anche in assenza di nuovo CCNL. In particolare, l'individuazione delle risorse, nonché le modalità di utilizzo delle stesse avviene con cadenza annuale, nell'ambito di apposita sezione negoziale e di bilancio.
2. Il presente C.C.I.A. produce i suoi effetti dalla data della sottoscrizione definitiva, previo controllo e certificazione sulla compatibilità dei costi rispetto ai vincoli di bilancio da parte del Collegio sindacale. Gli effetti giuridici del C.C.I.A. decorrono dal giorno successivo dalla data di sottoscrizione del contratto, salvo diversa prescrizione dello stesso. Gli effetti economici decorrono dalle diverse scadenze come contenute nel C.C.I.A. Il contratto non necessita di ulteriori atti di recepimento da parte dell'Azienda. L'azienda porta a conoscenza di tutto il personale l'avvenuta stipulazione del C.C.I.A. con idonea pubblicità di carattere generale.
3. Il presente contratto si rinnova tacitamente alla scadenza, nella parte normativa, di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con comunicazione avente valore legale, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non vengono sostituite dal successivo contratto.
4. In caso di controversie sulla interpretazione delle clausole contenute nel presente C.C.I.A., le parti si incontrano tempestivamente per definire consensualmente l'interpretazione autentica della clausola controversa, secondo le modalità previste dall'art. 49 del D.Lgs. 165/2001 e *smi* ed ai sensi dell'art. 64 dello stesso decreto. Per tutta la durata della procedura di cui al presente comma, le parti si astengono dall'assumere iniziative unilaterali sulla materia oggetto di controversa interpretazione.



7

## RELAZIONI SINDACALI

### Art. 3 Relazioni sindacali

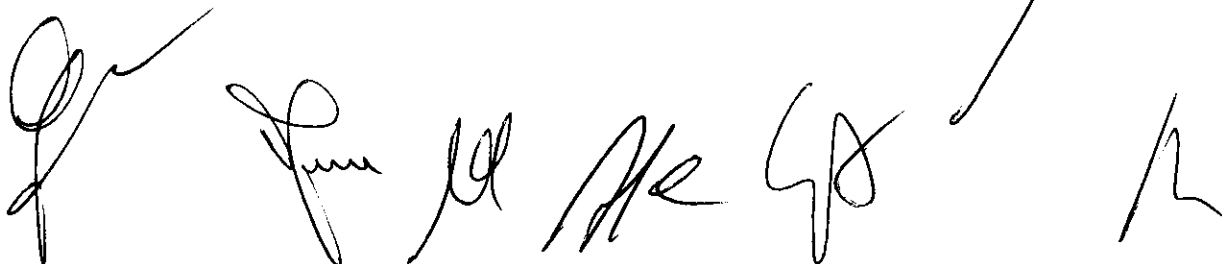
1. Il sistema delle relazioni sindacali, all'interno dell'ARNAS "Garibaldi", è strutturato – nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle parti - in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei lavoratori al miglioramento delle condizioni lavorative ed alla crescita professionale con l'esigenza di incrementare e mantenere l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa e dei servizi erogati alla collettività, con riferimento sia perseguimento dei fini pubblici ai quali l'Azienda è preordinata che alla *mission* istituzionale della stessa.
2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntato sulla correttezza reciproca dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti ed alla collaborazione tra le parti.

### Art. 4 Soggetti sindacali

1. I soggetti titolari della contrattazione integrativa aziendale sono:
  - a) i rappresentanti sindacali delle sigle firmatarie del CCNL dell'area contrattuale del comparto, come individuate ed indicate nel frontespizio del Contratto Collettivo nazionale di Lavoro 2016-2018, sottoscritto il 21 maggio 2018;
  - b) le rappresentanze sindacali unitarie RSU.
2. Tutte le informazioni e comunicazioni relative agli istituti contrattuali di cui al presente C.C.I.A., ivi compresa l'informativa di cui ai successivi articoli, sono inviati ai rappresentanti aziendali delle sigle firmatarie del CCNL, ai rappresentanti sindacali territoriali delle stesse nonché ai rappresentanti delle RSU.

### Art. 5 Il sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:
  - a) partecipazione. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo fra le parti su atti e decisioni di valenza generale dell'Azienda in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi. Essa a sua volta si articola in:
    - informazione;
    - confronto;
    - organi paritetici di partecipazione;
  - b) contrattazione collettiva integrativa aziendale.





**Art. 6**  
**Informazione**

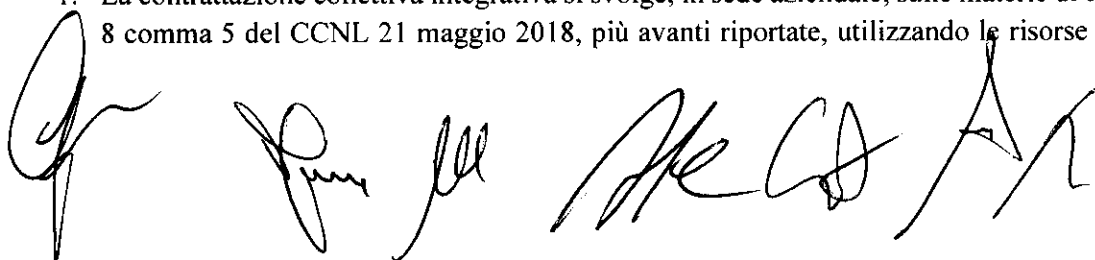
1. Le parti individuano nell'istituto dell'informazione, così come disciplinato dalla normativa contrattuale vigente, lo strumento principale per garantire un confronto costruttivo e trasparente.
2. L'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Azienda ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. Essa si svolge con le modalità e sulle materie indicate dalla normativa contrattuale vigente ed è sempre obbligatoria e preventiva.
3. Sono oggetto di informazione preventiva tutte le materie per le quali i successivi art. 7 (Confronto) ed art. 8 (Contrattazione Collettiva Integrativa) prevedano il confronto o la trattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

**Art. 7**  
**Confronto**

1. Il confronto è una forma di partecipazione che si svolge sulle materie indicate al successivo comma 3, con le seguenti modalità attuative:
  - informazione preventiva da parte dell'azienda sulle materie oggetto di confronto;
  - necessità di richiesta formale del confronto, da parte delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e dalle RSU, da inviare a mezzo di comunicazione avente valore legale, entro 5 giorni dal ricevimento dell'informazione.
2. Il tavolo di confronto può essere anche proposto dall'Azienda contestualmente all'invio dell'informazione. La durata del confronto non può essere superiore a 30 giorni, alla scadenza dei quali è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Costituiscono oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 5 comma 3 del CCNL 21 maggio 2018:
  - a) criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro;
  - b) criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda o tra Aziende;
  - c) criteri generali del sistema di valutazione della performance;
  - d) criteri generali per il conferimento e per la revoca degli incarichi di funzione;
  - e) criteri per la graduazione degli incarichi di funzione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
  - f) trasferimento o conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. 165/2001;
  - g) misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro;
  - h) criteri generali per la programmazione dei servizi di pronta disponibilità.

**Art. 8**  
**Contrattazione collettiva integrativa aziendale**

1. La trattazione collettiva integrativa si svolge, in sede aziendale, sulle materie di cui all'art. 8 comma 5 del CCNL 21 maggio 2018, più avanti riportate, utilizzando le risorse dei fondi

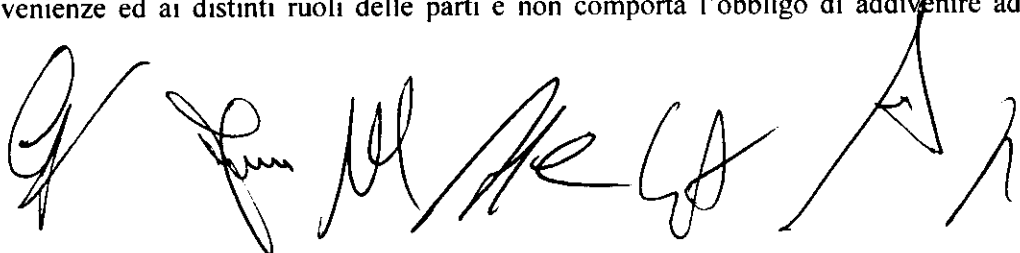


previsti dagli artt. 80 ed 81 dello stesso CCNL, come dettagliatamente specificati agli artt. 50 e 52 ed all'allegato '1' del presente contratto integrativo aziendale. Essa non può essere in contrasto con i vincoli ed i limiti stabiliti dal CCNL e le clausole difformi da quest'ultimo sono nulle e non possono essere applicate.

2. Il contratto integrativo aziendale conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo.
3. La convocazione della delegazione trattante è disposta dal Presidente della delegazione di parte pubblica o da un componente della stessa delegato attraverso comunicazione scritta alle parti tramite mezzo avente valore legale. In ogni convocazione deve essere indicato l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, fatta salva la possibilità di eventuali successive modifiche da comunicare tempestivamente ai soggetti interessati.
4. Di ogni seduta di delegazione trattante viene redatto un verbale di sintesi degli argomenti trattati, delle posizioni assunte dalle parti e delle eventuali determinazioni assunte. Il verbale viene letto, approvato e sottoscritto alla riunione successiva.
5. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale, le parti si impegnano a non assumere – prima della definizione della contrattazione integrativa – iniziative unilaterali riconducibili alle materie di cui all'art. 8 comma 5 lett. f), g), h), i), j), k), n) del CCNL 2016-2018, oggetto del confronto fra le parti durante i primi giorni di trattativa, se questa non viene interrotta. Decorsi 30 giorni, prorogabili di comune accordo fino ad un massimo del corrispondente periodo, le parti riprendono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.
6. Qualora l'accordo non venga raggiunto, o venga raggiunto un accordo parziale, ovvero vi sia il dissenso di alcune organizzazioni sindacali, viene redatto apposito verbale dove vengono rappresentate le posizioni delle parti, esplicitando le posizioni di dissenso e le relative motivazioni.
7. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 8 comma 5 lett. a), b), c), d), e), l) ed m) del CCNL 21 maggio 2018 ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, l'Azienda, nel rispetto dei principi di cui al successivo art. 10 (Procedure di raffreddamento dei conflitti) può provvedere in via provvisoria sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e proseguire le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D.Lgs. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
8. Una volta raggiunto l'accordo sulle materie oggetto della trattativa, le parti stipulano la **preintesa del contratto o ipotesi di accordo**.
9. Gli accordi stipulati in sede di delegazione trattante sono da considerarsi vincolati per le parti e con efficacia *erga omnes*, quando risultano sottoscritti dai rappresentanti della delegazione trattante di parte pubblica e dai rappresentanti aziendali delle sigle firmatarie del CCNL, rappresentative a livello aziendale almeno del 50% più uno del totale delle deleghe sindacali, oltre che dal Presidente delle RSU o suo delegato alla sottoscrizione.
10. Entro 10 giorni dalla sottoscrizione della preintesa, il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica invia la stessa al Collegio sindacale, corredata da relazione tecnico-illustrativa e contabile al fine del controllo della compatibilità degli oneri con i vincoli di bilancio e con gli strumenti di programmazione annuale e pluriennale. In caso di rilievi da parte del Collegio sindacale, le trattative devono riprendere entro 5 giorni dall'avvenuto ricevimento dei rilievi stessi.



11. Trascorsi 15 giorni dall'invio della preintesa, senza che il Collegio sindacale abbia richiesto chiarimenti o formulato rilievi, il Direttore generale può autorizzare la sottoscrizione definitiva del Contratto Integrativo Aziendale che acquista, così, immediata efficacia. Il Direttore generale può tuttavia, nell'ambito della discrezionalità insita nell'esercizio della funzione di governo dell'azienda, decidere di attendere - in ogni caso ed a prescindere dal tempo trascorso dalla sottoscrizione della ipotesi di accordo - la pronuncia del Collegio,.
12. Entro 5 giorni dalla definitiva sottoscrizione, il contratto decentrato integrativo viene trasmesso all'ARAN con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.
13. Sono materie oggetto di contrattazione integrativa:
  - a) criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 80 (Fondo condizioni di lavoro ed incarichi) ed 81 (Fondo premialità e fasce) del CCNL 21 maggio 2018;
  - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance*;
  - c) i criteri per la definizione delle progressioni economiche (procedure);
  - d) i criteri per la attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
  - e) i criteri generali per l'attivazione dei piani di *welfare* integrativo;
  - f) l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale (art. 60 comma 7 del CCNL);
  - g) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato (art. 57 comma 3 del CCNL);
  - h) l'eventuale previsione di nuove tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio ai sensi di quanto previsto e nei limiti di cui all'art. 48 del CCNL, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione di detti permessi (art. 48 comma 8 del CCNL);
  - i) le condizioni, i criteri e le modalità per la fruizione dei servizi socio\ricreativi eventualmente previsti per il personale dipendente, dai lavoratori con contratto di somministrazione (art. 59 comma 4 del CCNL);
  - j) i criteri per la individuazione di fasce temporali di flessibilità, in entrata ed in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare;
  - k) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità a seguito di innovazioni nella organizzazione dei servizi;
  - l) l'eventuale elevazione della indennità di pronta disponibilità con onere a carico del fondo di cui all'art. 80 del CCNL (Fondo condizioni di lavoro ed incarichi);
  - m) l'eventuale elevazione della indennità di lavoro notturno con onere a carico del fondo di cui all'art. 80 del CCNL (Fondo condizioni di lavoro ed incarichi);
  - n) l'eventuale innalzamento dei tempi previsti per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne di ulteriori e complessivi 4 minuti, in situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nella vicinanza dei reparti (art. 27 commi 11 e 12 del CCNL).
14. Le parti concordano che la contrattazione integrativa aziendale si svolge in conformità alle convenienze ed ai distinti ruoli delle parti e non comporta l'obbligo di addivvenire ad un



accordo salvo che per le materie implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico. Tuttavia, le parti ritengono opportuno che si pervenga ad un accordo anche nelle materie in cui lo stesso non è obbligatorio, nel presupposto che il modello partecipato e condiviso sia migliore di quello imposto con atto unilaterale.

#### Art. 9

#### Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'Organismo Paritetico per l'Innovazione ha l'obiettivo di realizzare un modello di relazioni finalizzato al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali su progetti di organizzazione ed innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, promozione della qualità del lavoro e del benessere organizzativo anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile (*smart working*), alle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e dei fenomeni di *burn out*.
2. L'Organismo che si riunisce almeno due volte l'anno e comunque ogni qual volta l'Azienda manifesti una intenzione di progettualità, formula - sulle tematiche di cui al comma 1- proposte all'Azienda e/o alle parti negoziali.
3. Le Organizzazioni sindacali e le RSU possono inoltrare all'Organismo progetti e programmi, sui quali quest'ultimo si esprime in termini di fattibilità.
4. L'Azienda informa l'Organismo, con cadenza semestrale, fornendo i dati: sugli andamenti occupazionali, sui contratti a tempo determinato e di somministrazione, sulle assenze del personale. Su questi ultimi dati l'Organismo di cui al presente articolo conduce analisi e studi ai fini della definizione degli obiettivi di miglioramento rispetto al *benchmarking* nazionale e regionale.
5. L'Organismo Paritetico per l'Innovazione, che non sostituisce il Comitato unico di garanzia di cui all'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 e *smi*, che ha compiti propri, è formato da un componente designato da ciascuna sigla sindacale firmataria del contratto 2016-2018 nonché da un rappresentante dell'Azienda con rilevanza pari alla componente sindacale.

#### Art. 10

#### Procedure di raffreddamento dei conflitti

1. Nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa, le parti convengono reciprocamente di attuare comportamenti responsabili volti a favorire la soluzione dei conflitti. A tale scopo concordano, come segue, la relativa procedura di raffreddamento degli stessi:
  - sulla base di compiuta ed articolata proposta formale da parte aziendale o sindacale, le parti avviano il negoziato di norma entro sette giorni;
  - entro, di norma, i successivi 15 giorni le parti avviano il negoziato;
  - in caso di posizioni inconciliabili, prima della definitiva rottura delle trattative, la trattativa viene sospesa e si programma, di norma entro i 15 giorni successivi una ulteriore fase negoziale;
  - durante tutto lo svolgimento della procedura, le parti si astengono da ogni iniziativa unilaterale.



## SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

### Art. 11

#### Norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali

1. Con riferimento alla legge n. 146 del 12/6/90, come modificata ed integrata dalla Legge 83/2000, alle direttive della Commissione di Garanzia per lo sciopero nei servizi pubblici nonché all'accordo sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del personale del comparto del SSN, sottoscritto il 20 settembre 2001, le parti individuano come di seguito i servizi essenziali e le prestazioni indispensabili da garantire in caso di sciopero.
2. Ai sensi degli artt. 1 e 2 della Legge 146/90, come modificata dalla Legge 83/2000, i servizi pubblici da considerare essenziali nel comparto del personale del Servizio sanitario nazionale e riconducibili al ruolo istituzionale, alle caratteristiche ed alle tipologie di attività dell'ARNAS "Garibaldi" sono i seguenti:
  - A. Assistenza Sanitaria d'Urgenza
    - Medicina e Chirurgia d'Accettazione e d'Urgenza
    - Rianimazione adulti e pediatrica e Terapia Intensiva
    - Unità Coronaria
    - Emodialisi
    - Prestazioni di Ostetricia connesse ai parti
    - Neonatologia e Terapia Intensiva Neonatale
    - Servizio ambulanze
    - Servizio Trasporti Infermi
  - B. Assistenza Sanitaria Ordinaria
    - servizi di area chirurgica per l'emergenza, terapia sub-intensiva e relativa attività di supporto;
    - prestazioni terapeutiche e riabilitative già in atto o da avviare, ove non dilazionabili senza danni per le persone interessate;
    - assistenza a persone portatrici di handicap e ad anziani;
    - nido ed assistenza neonatale;
    - attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili.
  - C. Attività di supporto logistico, organizzativo ed amministrativo
    - servizio di portineria sufficiente a garantire l'accesso e servizi telefonici essenziali che, in relazione alle tecnologie utilizzate nell'ente, assicurino la comunicazione all'interno ed all'esterno dello stesso;
    - servizi di cucina: preparazione delle diete speciali, preparazione con menu unificato degli altri pasti o, in subordine, servizio sostitutivo; distribuzione del vitto e sua somministrazione alle persone non autosufficienti; banche latte per i neonati;



- raccolta e allontanamento dei rifiuti solidi dai luoghi di produzione; raccolta, allontanamento e smaltimento dei rifiuti speciali, tossici, nocivi e radioattivi, per quanto di competenza e secondo la legislazione vigente;
- servizi della direzione sanitaria nei cinque giorni che precedono le consultazioni elettorali europee, nazionali e amministrative, nonché quelle referendarie.

**D. Protezione civile**

- attività previste nei piani di protezione civile da svolgere con personale in reperibilità, qualora previste, in via ordinaria, anche nei giorni festivi.

**E. Distribuzione di energia, gestione e manutenzione impianti tecnologici**

- attività connesse alla funzionalità delle centrali termoidrauliche e degli impianti tecnologici (luce, acqua, gas, servizi sanitari, informatici, ecc.) necessari per l'espletamento delle prestazioni sopra indicate;
- interventi urgenti di manutenzione degli impianti.

**F. Erogazione di assegni e di indennità con funzioni di sostentamento**

- attività del servizio del personale limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi in oggetto ed alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali in coincidenza con le scadenze di legge; tale servizio deve essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i dipendenti dei servizi del personale per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese.

**Art. 11 bis**

**Modalità di effettuazione degli scioperi**

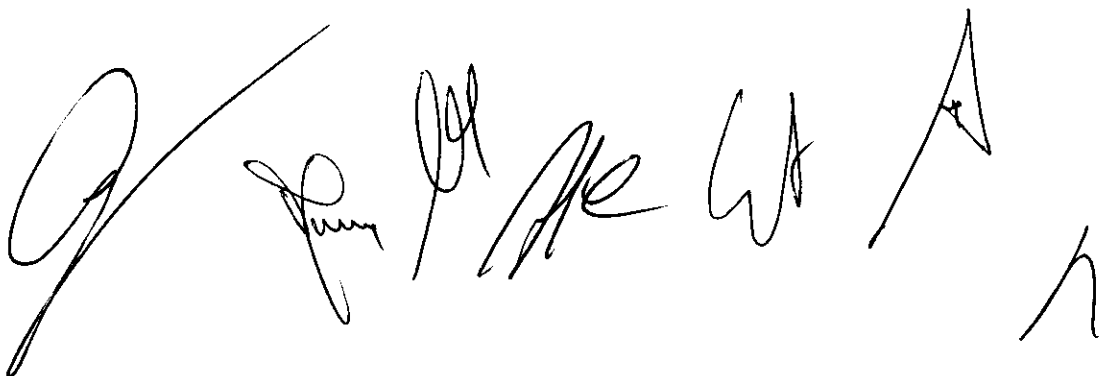
1. In considerazione della natura dei servizi resi dalle strutture sanitarie, vengono stabiliti i seguenti criteri da rispettare nel caso di sciopero:

- a) la durata massima del primo sciopero non potrà superare, per qualsiasi tipo di vertenza ed anche nelle strutture complesse organizzate per turni, un'intera giornata (24 ore);
- b) l'intervallo minimo fra un'azione di sciopero e l'altra di ciascuna OO.SS. dovrà essere almeno di dodici giorni, determinato dalla sommatoria dei termini di preavviso di cui al successivo art. 11 *ter* c. 2 lett. a) oltre all'intervallo minimo, previsto in caso di scioperi distinti nel tempo, di quarantotto ore;
- c) gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non potranno superare le 48 ore consecutive;
- d) eventuali scioperi riguardanti singole professionalità e/o unità organizzative non dovranno compromettere le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità operative, funzionalmente non autonome, ovvero singoli profili professionali. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro;
- e) non saranno effettuate azioni di sciopero:
  - nel mese di agosto;
  - nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;
  - nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;

- f) gli scioperi dichiarati ed in corso di effettuazione si intendono immediatamente sospesi in caso di avvenimento di particolare gravità o di calamità naturali;
- g) l'azienda è tenuta a trasmettere agli organi di stampa e alle reti radiotelevisive di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero una comunicazione circa i tempi e le modalità di azione di sciopero. Analoga comunicazione in ipotesi di revoca dello sciopero.

**Art. 11 ter**  
**Procedure**

1. Il rispetto della sostanza dell'accordo è reso possibile dalla definizione di procedure omogenee che consentano l'adozione dei provvedimenti necessari a garantire sia l'individuazione del personale esonerato dallo sciopero, che la concreta possibilità di prioritario impiego di coloro che spontaneamente hanno deciso di non aderire allo stesso.
2. Tale necessità è resa più stringente dalla brevità dei termini all'interno dei quali operare. A tale scopo è quindi opportuno precisare quanto segue:
  - a) le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi essenziali, individuati con il presente accordo, sono tenute a darne comunicazione scritta all'azienda con preavviso non inferiore ai 10 giorni, precisando la durata, le modalità di attuazione dello sciopero nonché le motivazioni dell'astensione collettiva dal lavoro. In caso di revoca di sciopero indetto in precedenza, le stesse devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione;
  - b) la Direzione Medica di Presidio, considerati i minimi previsti predispone, in accordo con gli operatori ed almeno cinque giorni prima dello sciopero, l'elenco nominativo dei dipendenti tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo stesso, sulla scorta dei nominativi del personale previsto in turno o in servizio nella giornata in cui cade lo sciopero, apportandovi eventuali riduzioni con il criterio della rotazione.
3. Il rispetto della procedura di cui sopra è essenziale al fine di non incorrere in azioni omissive che possono configurare gli estremi del comportamento antisindacale nonché quelli dell'infrazione regolamentare interna con le relative conseguenze.
4. Il personale che non intende aderire allo sciopero può essere posto in sostituzione del personale che ne ha fatto richiesta nei limiti dei contingenti fissati. Il restante personale che non aderisce allo sciopero si considera a disposizione delle Direzioni dei servizi di appartenenza per qualsiasi necessità ivi compresa la sostituzione seduta stante del personale mancante nei servizi indispensabili, fermo il tassativo divieto di utilizzare detto personale in servizi diversi da quello di appartenenza, qualora questi siano ricompresi tra quelli non ritenuti essenziali dal presente accordo.
5. Nel primo mese di contrattazione integrativa e durante la concertazione o consultazione, le parti non assumono iniziative conflittuali unilaterali per le materie o problematiche di natura contrattuale riconducibili ai predetti modelli relazionali.



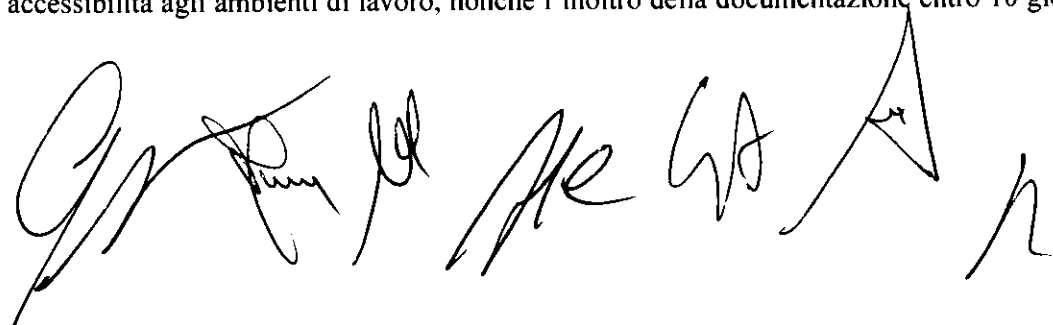
**Art. 11 quater**  
**Sanzioni e rinvii**

1. Per tutto quanto non previsto dal presente accordo si rinvia alla legge n. 146 del 12/6/90, come modificata ed integrata dalla Legge 83/2000, alle direttive della Commissione di Garanzia per lo sciopero nei servizi pubblici ed all'accordo sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del personale del comparto del SSN, sottoscritto il 20 settembre 2001
2. In caso di inosservanza delle disposizioni contenute nel presente accordo nonché di quelle di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146 ed alla legge 11 aprile 2000, n. 83 e successive modificazioni ed integrazioni, si applicano gli artt. 4 e 6 delle predette leggi.

**SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

**Art. 12**  
**Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Azienda si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza dei lavoratori e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie, l'attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano i videoterminali.
3. L'Azienda si impegna ad adottare le misure necessarie per la tutela della salute nei luoghi di lavoro, ivi compreso il benessere dei dipendenti.
4. L'Azienda deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza (RLS) in attuazione della normativa vigente, impegnandosi altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza della salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
5. La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, ai sensi del D.Lgs. 151/2001 nonché quelli connessi alla differenza di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.
6. Al Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza viene data garanzia di immediata accessibilità agli ambienti di lavoro, nonché l'inoltro della documentazione entro 10 giorni





dalla relativa richiesta, mediante idoneo preavviso all'amministrazione e secondo le modalità ed i limiti di cui alle disposizioni in materia vigenti nel tempo.

7. L'Azienda assicura e garantisce il massimo raccordo e coinvolgimento fra il Servizio di prevenzione e Protezione e l'RLS soprattutto nella fase di predisposizione ed aggiornamento del documento di valutazione dei rischi e relative modalità di prevenzione.
8. Fatte salve le previsioni di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, possono essere attivati specifici incontri su richiesta di ciascuna delle parti.
9. All'RLS sono garantiti – per l'espletamento delle proprie attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, permessi retribuiti pari a 40 ore annue.

#### **Art. 13**

##### **Utilizzo delle telecamere**

1. Per quanto concerne la problematica dell'utilizzo delle telecamere all'interno dell'ARNAS "Garibaldi", ivi compresi i luoghi di lavoro, si rimanda al Regolamento Aziendale approvato con deliberazione n. 606 del 4 giugno 2018.

### **ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

#### **Art. 14**

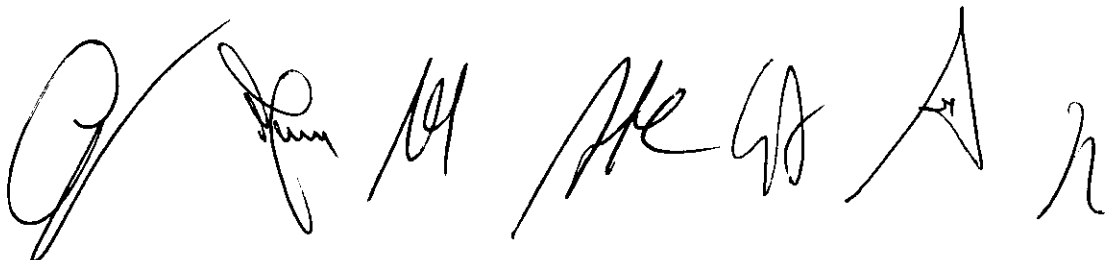
##### **Istituzione dei nuovi profili per le attività di comunicazione ed informazione**

1. Nel quadro dei processi di innovazione del lavoro pubblico, al fine di valorizzare e migliorare le attività di informazione e di comunicazione svolte dall'ARNAS, vengono previsti distinti specifici profili professionali idonei a garantire l'ottimale attuazione dei compiti e delle funzioni connesse alle suddette attività.
2. I profili professionali di cui al comma 1, istituiti ai sensi dell'art. 13 del CCNL 21 maggio 2018 e previsti nella dotazione organica dell'Ente, saranno collocati nella categoria "D" del vigente sistema di classificazione del personale secondo le rispettive declaratorie contrattuali e professionali. I contenuti professionali di base delle attività di informazione e comunicazione sono quelli individuati, per ciascun profilo, all'art. 13 comma 3 del CCNL 21 maggio 2018. Sulla base di tali contenuti e nel rispetto delle normative nazionali e regionali di riferimento, l'Azienda procederà ad individuare i requisiti minimi da prevedere nei bandi di selezione per la copertura dei posti di dotazione organica afferenti ai profili in questione.

#### **Art. 15**

##### **Criteri per il passaggio dalla categoria "B" alla categoria "Bs" (profilo "Esperto") e dalla categoria "D" alla categoria "Ds" (profilo "senior")**

1. Per quanto concerne le procedure per passaggio dei dipendenti dalla categoria "B" alla categoria "Bs" (profilo Esperto) e dalla categoria "D" alla categoria "Ds" (profilo "senior"), nell'ambito e nei limiti del numero dei posti previsti dalla dotazione organica dell'Ente, si



rimanda a quanto contenuto nella normativa contrattuale e concorsuale vigente e dai Regolamenti attuativi aziendali.

2. In particolare, nell'ambito dei passaggi dalla categoria "D" alla categoria "Ds" (profilo "senior") del ruolo sanitario, i rispettivi bandi, oltre a prevedere i requisiti di legge per l'accesso al livello economico superiore, dovranno contenere criteri finalizzati a valorizzare l'esperienza lavorativa maturata dal personale appartenente alla ctg. "D" che ha svolto funzioni di coordinamento formalmente attribuite dalla Direzione aziendale a seguito di procedura di selezione.

## INCARICHI DI FUNZIONE

### Art. 16

#### Definizione e tipologia degli incarichi di funzione

1. In attuazione di quanto previsto dagli articoli da 14 a 23 del CCNL 21 maggio 2018 ed in coerenza con l'assetto organizzativo dell'ente, come definito dall'atto aziendale, dalla dotazione organica e dalla programmazione triennale del fabbisogno di personale sono istituiti - nel ruolo sanitario, tecnico, amministrativo e professionale - gli incarichi di funzione di cui all'art. 14 del CCNL 21 maggio 2018 che si distinguono in:
  - a) incarico di organizzazione;
  - b) incarico professionale.
2. Gli incarichi di funzione richiedono, di norma, lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevate responsabilità aggiuntive e/o maggiormente complesse rispetto alle attribuzioni proprie della categoria del profilo di appartenenza.
3. Gli incarichi di funzione sostituiscono gli incarichi di posizione organizzativa nonché le funzioni di coordinamento di cui alla Legge 1° febbraio 2006, n. 43.

### Art. 17

#### Contenuti e requisiti degli incarichi di funzione per il personale del ruolo sanitario e dei profili di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior

1. Gli incarichi di organizzazione riguardano la gestione, la organizzazione e lo svolgimento di attività particolarmente complesse e richiedono un livello di autonomia e responsabilità maggiore in ambito organizzativo.
2. Per il personale del ruolo sanitario e dei profili di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale "senior" l'incarico di organizzazione comporta l'assunzione di specifiche responsabilità nella gestione dei processi assistenziali e formativi connessi all'esercizio della funzione sanitaria. L'incarico di organizzazione va graduato secondo i criteri di complessità definiti nel successivo articolo 20.
3. Fatto salvo quanto previsto al comma 3 del successivo art. 18, il requisito richiesto per il conferimento degli incarichi di organizzazione è il possesso di almeno cinque anni di esperienza professionale nella ctg. "D". La laurea magistrale specialistica rappresenta un



18

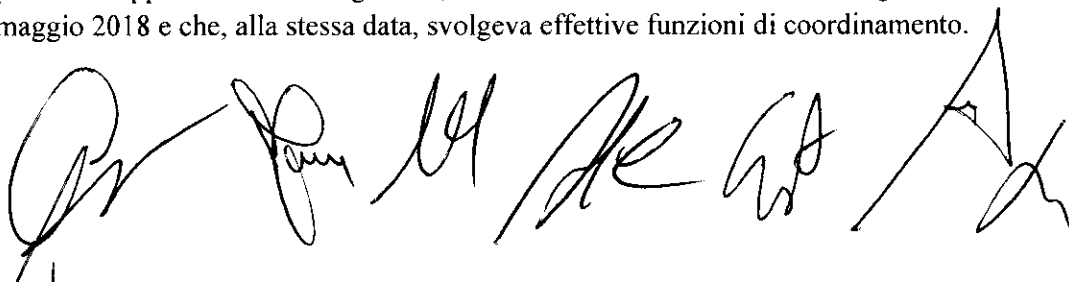
ulteriore elemento di valorizzazione ai fini dell'affidamento degli incarichi di maggiore complessità.

4. L'incarico professionale, in attuazione del dettato di cui all'articolo 6 della legge n. 43/2006 nonché di quanto contenuto nei decreti istitutivi dei profili professionali ex terzo comma dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 502/92 può essere di "professionista specialista" o di "professionista esperto". L'incarico professionale viene istituito con riferimento alle aree sanitarie, tecniche e della riabilitazione, nonché della professione di ostetrica per l'esercizio di compiti derivanti dalla specifica organizzazione, in ambito aziendale, delle funzioni nelle predette aree. Tali compiti sono aggiuntivi e/o maggiormente complessi richiedono significative, elevate ed innovative competenze professionali rispetto a quelle del profilo posseduto.
5. Il requisito per il conferimento dell'incarico di "professionista specialista" è il possesso del master specialistico di I° livello di cui all'art. 6 della Legge 43/2006.
6. Il requisito per il conferimento dell'incarico di "professionista esperto" è costituito dall'aver acquisito competenze avanzate, tramite percorsi formativi complementari regionali ed attraverso l'esercizio di attività professionali riconosciute dalla Regione.
7. Gli incarichi di organizzazione di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo sono sovraordinati agli incarichi di "professionista specialista" e di "professionista esperto".

#### **Art. 18**

#### **Gli incarichi di funzione di coordinamento**

1. La ex funzione di coordinamento di cui alla Legge 43/2006 viene soppressa e ricondotta a tipologia degli attuali incarichi di organizzazione, assumendo la denominazione di "incarico di funzione di coordinamento".
2. Gli incarichi di funzione di coordinamento vengono individuati sulla base degli assetti organizzativi dell'azienda come previsti dai provvedimenti di organizzazione (atto aziendale, dotazione organica e programmazione triennale del fabbisogno di personale) e graduati tenendo conto della complessità organizzativa della struttura e, quindi, della funzione medesima oltre che dal grado di esperienza ed autonomia gestionale ed organizzativa e della complessità delle risorse gestite e dei processi lavorativi riguardanti l'esercizio della funzione.
3. Per l'esercizio dell'incarico di funzione di coordinamento è necessario il possesso dei requisiti previsti dall'art. 6, commi 4 e 5, della Legge n. 43 del 2006, ovvero:
  - a) master di I° livello in management per le funzioni di coordinamento nell'area di appartenenza oppure certificato di abilitazione alle funzioni direttive nell'assistenza infermieristica, incluso quello rilasciato in base alla pregressa normativa;
  - b) esperienza almeno triennale nel profilo di appartenenza.
4. Agli incarichi di funzione di coordinamento viene attribuita una indennità di incarico per un importo annuo - comprensivo del rateo di XIII° mensilità - variabile negli importi di cui all'art. 22 comma 2 del presente contratto integrativo, determinato sulla base della graduazione delle funzioni stesse.
5. L'incarico di funzione di coordinamento viene attribuito con le procedure di cui al successivo art. 21, previo avviso pubblico/interno, dando priorità, nell'attribuzione dell'incarico, al personale appartenente alla ctg. "Ds", in servizio alla data di entrata in vigore del CCNL 21 maggio 2018 e che, alla stessa data, svolgeva effettive funzioni di coordinamento.



6. Nella attribuzione dell'incarico di funzione di coordinamento, il relativo avviso di cui al successivo art. 23 dovrà prevedere inoltre criteri di selezione e di scelta che valorizzino l'esperienza e la professionalità acquisita dal personale che, pur non appartenendo alla categoria Ds, ha già svolto funzioni di coordinamento.

#### **Art. 19**

#### **Contenuti e requisiti degli incarichi di funzione per il personale appartenente ai ruoli amministrativo, tecnico e professionale**

1. L'incarico di organizzazione per il personale appartenente ai ruoli amministrativo, tecnico e professionale comporta gestione di servizi ed uffici di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa e che possono richiedere anche l'attività di coordinamento di altro personale. L'incarico di organizzazione di cui al presente comma è di un'unica tipologia e va graduato secondo i criteri di complessità definiti dalla Direzione Aziendale con le procedure di cui al successivo art. 20.
2. Il requisito richiesto per il conferimento dell'incarico di cui al comma 1 è il possesso di almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo di appartenenza ed in categoria D, maturato con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato anche presso altre aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale.
3. L'incarico professionale per il personale appartenente ai ruoli amministrativo, tecnico e professionale comporta attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, correlate alla iscrizione ad albi professionali, ove esistenti.
4. Il requisito richiesto per l'incarico professionale è il possesso di almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo di appartenenza ed in categoria D, maturato con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato anche presso altre aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale, nonché il titolo di abilitazione, ove esistente. In tale ultimo caso, il conferimento dell'incarico potrà comportare – se necessario ai fini dello svolgimento dello stesso – l'iscrizione al relativo albo.

#### **Art. 20**

#### **Istituzione e graduazione degli incarichi di funzione**

1. L'ARNAS individuerà ed istituirà gli incarichi di funzione di cui all'art. 16 entro 90 giorni dall'approvazione dell'atto aziendale, adottato in coerenza con il piano di riordino della rete ospedaliera regionale.
2. Nella graduazione degli incarichi di funzione, che sarà effettuata dalla Direzione aziendale, si terrà conto della dimensione organizzativa di riferimento, del livello di autonomia e responsabilità della posizione, del tipo di specializzazione richiesta, della complessità e della necessità di implementazione delle competenze, della valenza strategica rispetto agli obiettivi aziendali. Si terrà altresì conto della natura sovraordinata degli incarichi di organizzazione rispetto agli incarichi professionali.
3. La graduazione degli incarichi di funzione sarà effettuata dalla Direzione aziendale utilizzando i criteri di cui al comma 2 che verranno meglio declinati e precisati in apposita griglia.

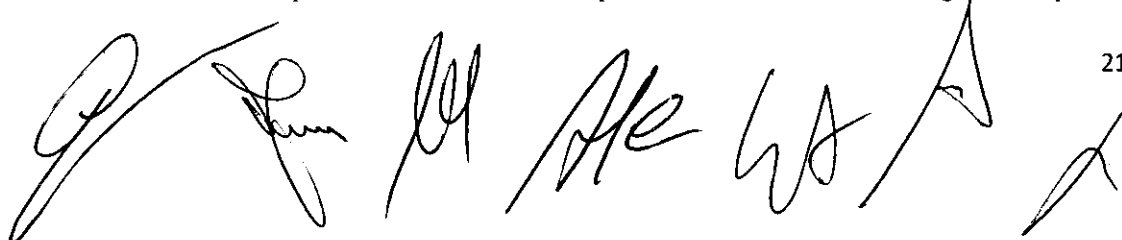


4. La individuazione degli incarichi di funzione sarà oggetto di informativa alle OO.SS. mentre la graduazione degli incarichi formerà oggetto di confronto secondo le procedure di cui all'art. 7 del presente Regolamento.

#### **Art. 21**

#### **Conferimento, durata e revoca degli incarichi di funzione**

1. Il conferimento dell'incarico di funzione è subordinato al possesso dei requisiti di accesso di cui agli art. 17, 18 e 19.
2. L'ARNAS provvede al conferimento di tutti gli incarichi di funzione mediante l'emanazione di specifico bando interno di selezione ove vengono specificati:
  - denominazione dell'incarico;
  - tipologia dell'incarico di funzione;
  - categoria e ruolo del personale richiesto;
  - conoscenze, capacità, competenze e requisiti professionali specifici richiesti;
  - funzioni connesse all'affidamento dell'incarico;
  - durata;
  - trattamento economico (indennità di funzione) previsto;
  - criteri di selezione;
  - termine per la presentazione delle domande.
3. Nel bando di selezione potranno inoltre essere definiti e motivati requisiti specifici con riferimento alle funzioni ed attività prevalenti da svolgere ed alla natura ed alle caratteristiche dei programmi da realizzare.
4. Fermo restando quanto previsto al precedente art. 18 con riferimento agli incarichi di funzione di coordinamento, ai fini della valutazione dei candidati cui conferire l'incarico si dovrà tenere conto della valutazione dei titoli posseduti e documentati dal candidato oltre che del curriculum individuale dal quale dovrà risultare, in particolare, la competenza nella gestione e nel coordinamento di risorse e/o processi oltre che le conoscenze tecnico-scientifiche necessarie per la copertura dell'incarico.
5. La valutazione ai fini del conferimento dell'incarico verrà effettuata da una commissione composta dal Direttore Sanitario o Amministrativo, ognuno per gli ambiti di propria competenza, dal Coordinatore dello Staff e dal Dirigente responsabile del Settore Affari del Personale. Agli esiti della valutazione la Commissione proporrà il nominativo del soggetto destinatario dell'incarico (o rosa di nomi) al Direttore Generale il quale, con proprio provvedimento, procederà al conferimento dell'incarico di funzione.
6. All'atto del conferimento dell'incarico, verrà sottoscritto da parte del dipendente incaricato specifica appendice al contratto individuale di lavoro, che dovrà contenere oggetto, funzioni ed obiettivi correlati all'incarico conferito, durata, valore economico e modalità di effettuazione della valutazione.
7. L'incarico di funzione è a termine ed ha durata da un minimo di tre ad un massimo di cinque anni, determinata dall'Azienda in sede di contratto individuale di lavoro di cui al comma 6 sulla base delle proprie esigenze organizzative ed in coerenza con obiettivi e strategie. L'incarico di funzione può essere rinnovato, con provvedimento del Direttore generale, previa



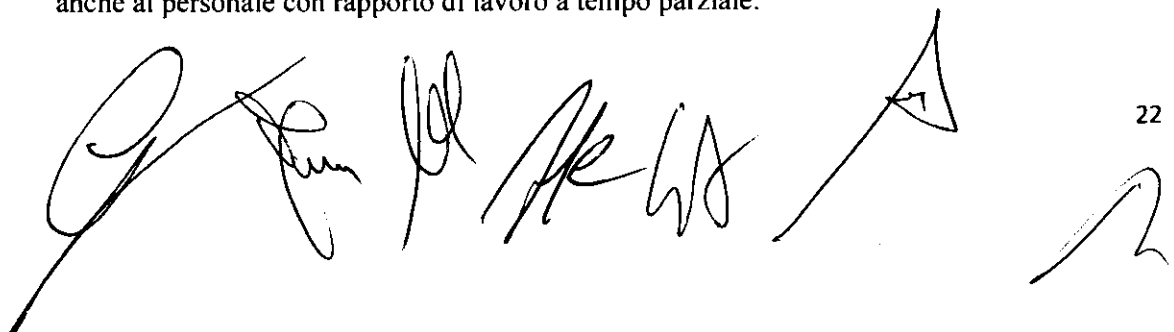
21

- valutazione positiva e senza necessità di attivare la procedura di cui al presente articolo, per una durata massima di dieci anni.
8. Il raggiungimento degli obiettivi di mandato, come contenuti nel contratto individuale di lavoro di cui al comma 6, è soggetto a valutazione annuale e finale al termine dell'incarico. La valutazione dovrà ispirarsi ai seguenti principi:
    - diretta conoscenza del valutato da parte del valutatore;
    - trasparenza dei criteri e del processo di valutazione;
    - partecipazione, informazione e coinvolgimento del valutato.
  9. Pertanto, la valutazione annuale e di fine incarico sarà effettuata dal responsabile gerarchicamente sovraordinato al soggetto valutato utilizzando gli appositi strumenti (scheda di valutazione) predisposti dalla Direzione aziendale e che dovranno riguardare le aree di responsabilità organizzative e gestionali, tecnico-specialistiche, relazionali e comunicative. Tale valutazione sarà successivamente validata da organismo collegiale (valutatore di II° istanza), appositamente costituito.
  10. La valutazione positiva è il presupposto per il rinnovo dell'incarico di funzione conferito o per l'affidamento di nuovo incarico. In caso di valutazione negativa il valutatore, prima di formalizzare la stessa, acquisisce in contraddittorio le considerazioni ed osservazioni del dipendente valutato. Quest'ultimo, nella fase del contraddittorio, potrà farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da legale di propria fiducia.
  11. La revoca dell'incarico deve avvenire con atto scritto e motivato da parte del Direttore generale, anche prima della scadenza dell'incarico, in caso di:
    - valutazione annuale negativa reiterata per due anni consecutivi;
    - modifica dell'assetto organizzativo dell'ARNAS;
    - reiterata ed ingiustificata inosservanza degli obblighi e responsabilità connessi all'incarico, a seguito di contraddittorio.
  12. In caso di revoca dell'incarico di funzione, trova applicazione l'art. 19 comma 7 del CCNL 21 maggio 2018.

## **Art. 22**

### **Trattamento economico degli incarichi di funzione**

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare degli incarichi di funzione é finanziato con le risorse del fondo denominato "condizioni di lavoro ed incarichi" ed è costituito dalla "indennità di incarico". Tale indennità assorbe l'indennità di funzione per i titolari di posizione organizzativa e la indennità di coordinamento, parte fissa e variabile.
2. La indennità di cui al comma 1 è determinata sulla base della disponibilità del relativo fondo e tenuto conto della graduazione degli incarichi di funzione operata in sede aziendale entro il valore minimo di € 1.678,48 e massimo di € 12.000,00.
3. L'indennità di incarico assorbe il compenso per lavoro straordinario. Tuttavia, qualora il valore economico dell'incarico sia determinato in misura inferiore ad € 3.227,85, il compenso per lavoro straordinario è comunque spettante ed è possibile il conferimento dell'incarico anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.



### **Art. 23**

#### **Indennità di coordinamento ad esaurimento**

1. Resta ferma la corresponsione, prevista dall'art. 10 c. 2 del CCNL 20.9.2001, II° biennio economico (coordinamento), dell'indennità di coordinamento parte fissa ai collaboratori professionali sanitari, caposala, già appartenenti alla ctg. D, con reali funzioni di coordinamento al 31 agosto 2001, nella misura annua lorda di Euro 1.549,37 cui si aggiunge il rateo di XIII° mensilità.
2. Detta indennità è assorbita dall'indennità di incarico di cui all'art. 22 attribuita in relazione al conferimento di uno degli incarichi previsti.

### **Art. 24**

#### **Norma transitoria e finale sugli incarichi di funzione**

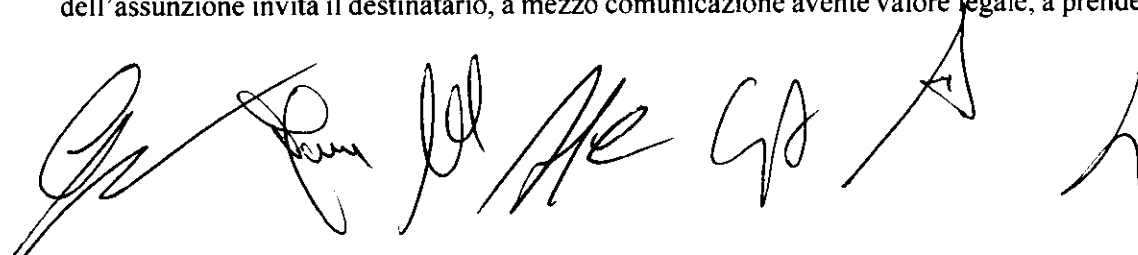
1. Le posizioni organizzative e gli incarichi di coordinamento in essere verranno a cessare progressivamente, sulla base dei diversi *step* temporali di conferimento degli incarichi di funzione corrispondenti. Pertanto, gli incarichi di posizione e coordinamento attribuiti alla data di sottoscrizione del presente contratto integrativo aziendale in virtù di una procedura già definita alla stessa data, restano in vigore sino al completamento del processo di conferimento degli incarichi di funzione.
2. Gli incarichi di funzione possono essere conferiti anche al personale comandato ed a quello in assegnazione temporanea ai sensi dell'art. 30 comma 2 *sexies* del D.Lgs. 165/2001. La cessazione del comando o dell'assegnazione comporta la perdita dell'incarico che non potrà essere trascinato nell'azienda di provenienza originaria.

## **COSTITUZIONE ED ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Art. 25**

#### **Il contratto individuale di lavoro**

1. Il contratto di lavoro individuale viene sottoscritto dal dipendente all'atto dell'assunzione e deve contenere, obbligatoriamente, i seguenti elementi:
  - a) la tipologia del rapporto di lavoro (tempo determinato, tempo indeterminato, tempo pieno o part-time);
  - b) la data di inizio del rapporto di lavoro;
  - c) la categoria ed il profilo professionale;
  - d) le attribuzioni corrispondenti alla posizione funzionale di assunzione previste dalle vigenti disposizioni legislative e regolamentari;
  - e) la durata del periodo di prova;
  - f) la sede di destinazione dell'attività lavorativa;
  - g) il termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato.Il contratto di lavoro deve altresì specificare che il rapporto di lavoro è regolato dal contratto collettivo nazionale di lavoro e dal contratto integrativo aziendale vigenti.
2. L'Azienda, prima di procedere alla stipula del contratto di lavoro individuale ed ai fini dell'assunzione invita il destinatario, a mezzo comunicazione avente valore legale, a prendere



servizio entro 30 giorni dalla comunicazione stessa e presentare la documentazione richiesta. Su richiesta dell'interessato, il termine può eventualmente essere prorogato fino ad ulteriori 30 giorni in caso di comprovato impedimento. Terminato tale periodo, il dipendente che non assume il servizio e presenta la documentazione richiesta viene considerato decaduto dal rapporto di lavoro con l'ARNAS.

## **Art. 26** **Periodo di prova**

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova della seguente durata:
  - due mesi per i dipendenti inquadrati nelle categorie "A" e "B";
  - sei mesi per le restanti categorie.
2. Ai fini del calcolo del periodo di prova si tiene conto esclusivamente del periodo di servizio effettivamente lavorato. Il periodo di prova viene pertanto sospeso in caso di malattia o negli altri casi di sospensione previsti dal CCNL, ad eccezione delle ferie.
3. Sono esonerati dal periodo di prova i dipendenti che lo abbiano già superato nella stessa categoria, profilo e disciplina in un'altra Azienda o Ente del Servizio sanitario nazionale. Trascorsa la metà del periodo di prova, nel restante periodo ciascuna delle due parti può recedere dal rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né indennità sostitutiva di preavviso. Il recesso è effettivo dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso da parte dell'Azienda deve essere sempre motivato.
4. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato. Trascorso il periodo di prova il dipendente è confermato in servizio con riconoscimento a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio a decorrere dalla data di assunzione.
5. Il dipendente dell'Azienda, durante il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto e, in caso di mancato superamento dello stesso viene reintegrato, su richiesta, nel posto e nella categoria e profilo professionale di provenienza.
6. Al dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso l'Azienda e vincitore di concorso presso un'altra amministrazione, anche di diverso comparto, può essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza maturazione dell'anzianità, per tutta la durata del periodo di prova. La concessione dell'aspettativa è un atto che riveste carattere di assoluta discrezionalità da parte dell'Azienda e va sempre correlato alle esigenze organizzative ed assistenziali della struttura (ad esempio necessità dell'immediata sostituzione del soggetto trasferito).
7. Durante il periodo di prova l'azienda può intraprendere iniziative finalizzate alla formazione del personale neo-assunto ed il dipendente può – nel rispetto delle mansioni proprie della qualifica di appartenenza - essere fatto ruotare in più servizi al fine di valutarne le attitudini.





## Art. 27

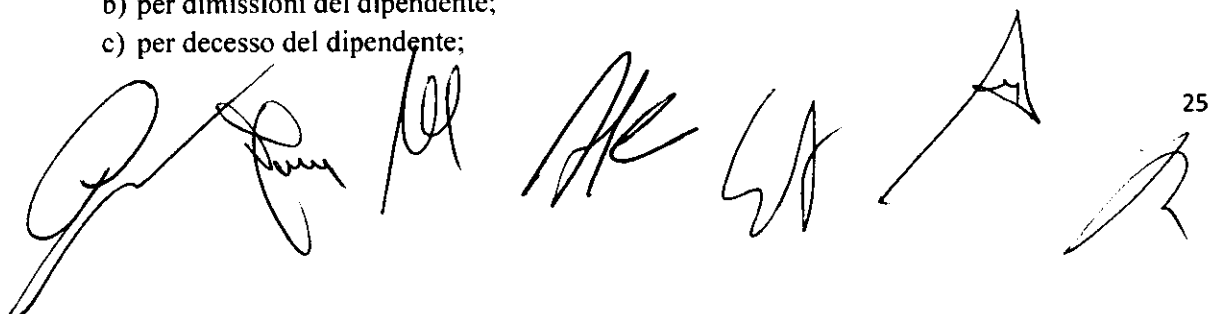
### Estinzione del rapporto di lavoro

1. In tutti i casi in cui la legge prevede la risoluzione del rapporto di lavoro, con preavviso o con corresponsione della indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:
  - a) 2 mesi per i dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
  - b) 3 mesi per i dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;
  - c) 4 mesi per i dipendenti con anzianità di servizio oltre i 10 anni.
2. In caso di dimissioni del dipendente, i termini di cui sopra sono ridotti della metà.
3. I termini di preavviso decorrono sempre dal 1° giorno di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai comma 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte una indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso (indennità sostitutiva di preavviso). L'Azienda ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di mancato preavviso, senza che ciò costituisca pregiudizio per l'esercizio di eventuali altre azioni dirette al recupero del credito.
5. È facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere lo stesso, sia all'inizio sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tale ipotesi non si applica il comma 4 del presente articolo.
6. L'eventuale usufruzione delle ferie residue durante il periodo di preavviso prolunga i termini dello stesso.
7. Il periodo di preavviso è computato a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità del dipendente.
8. In caso di decesso del dipendente o a seguito di accertamento dell'inidoneità assoluta dello stesso ad ogni proficuo servizio, l'Azienda corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del codice civile nonché, ove consentito ai sensi dell'art. 33 comma 10 del CCNL 21 maggio 2018 (Ferie e recupero festività soppresse), una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti. In tali casi, l'indennità sostitutiva di preavviso viene calcolata computando la retribuzione fissa e le voci di trattamento accessorio riconosciute nei casi di ricovero ospedaliero di cui all'art. 42 del CCNL 21 maggio 2018 (Assenze per malattia).

## Art. 28

### Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi disciplinati negli artt. 42, 44 e 66 del CCNL 21 maggio 2018 e dal codice disciplinare dell'ARNAS, ha luogo:
  - a) al compimento del limite di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio qualora tale ultima ipotesi sia espressamente prevista, come obbligatoria, da fonti legislative o regolamentari in vigore, applicabili all'ARNAS;
  - b) per dimissioni del dipendente;
  - c) per decesso del dipendente;



25

- d) per la perdita della cittadinanza, ove prevista quale requisito per l'accesso al posto ricoperto;
  - e) per recesso unilaterale, ai sensi dell'art. 72 del D.L. 112/2008.
2. Nel caso di cui al comma 1 lett. a) non è dovuto il preavviso in quanto la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista. In ogni caso l'Azienda adotta un provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro, notificandolo all'interessato.
  3. Nel caso di cui al comma 1 lett. b), il dipendente deve dare comunicazione scritta all'Azienda, rispettando i termini di preavviso.

#### **Art. 29**

#### **Ricostituzione del rapporto di lavoro**

1. Il dipendente che abbia interrotto il rapporto di lavoro per proprio recesso o per motivi di salute può richiedere, entro cinque anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, la ricostituzione dello stesso.
2. Sulla richiesta del dipendente, l'Azienda si pronuncia motivatamente entro sessanta giorni. In caso di accoglimento della richiesta, il dipendente è ricollocato nella categoria e profilo rivestiti al momento delle dimissioni, sulla base del sistema di classificazione del personale applicato nell'Azienda all'atto della ricostituzione del rapporto di lavoro. Allo stesso viene riconosciuto il trattamento economico iniziale del profilo con esclusione della retribuzione individuale di anzianità e delle fasce retributive eventualmente maturate nel precedente rapporto.
3. La ricostituzione del rapporto di lavoro è in ogni caso subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'Azienda ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché all'accertamento dell'inidoneità fisica, se la cessazione del rapporto sia stata causata da motivi di salute.
4. Qualora il dipendente riammesso goda già del trattamento pensionistico, si applicano le vigenti disposizioni in materia di riunione dei servizi e di divieto di cumulo.

### **TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art. 30**

#### **Lavoro a tempo determinato**

1. Per quanto concerne il rapporto lavoro a tempo determinato, si rimanda agli artt. 57 e 58 del CCNL nonché alle disposizioni di legge vigenti in materia rappresentando le stesse, in maniera completa e compiuta il quadro regolatorio e non necessitandosi, pertanto, ulteriori integrazioni in sede di contrattazione integrativa aziendale.
2. In particolare, considerata l'attuale consistenza numerica dei rapporti di lavoro a tempo determinato in azienda e stante i vincoli di Legge finanziari di cui al D.Lgs. 98/2010 e

numerici (divieto di superamento dei contratti in essere al 31 dicembre 2013) imposti dall'Assessorato della Salute, non si ravvede la necessità di elevare il contingente massimo riferito alla tipologia di lavoro in questione fino al 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, giusto art. 57, comma 3, del CCNL 21 maggio 2018.

#### **Art. 31**

#### **Contratto di somministrazione a tempo determinato**

1. Per quanto riguarda i contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, si rimanda all'art. 59 del CCNL nonché alle disposizioni di legge vigenti in materia rappresentando le stesse, in maniera completa e compiuta, il quadro regolatorio e non ravvedendosi, pertanto, la necessità di ulteriori integrazioni in sede di contrattazione integrativa aziendale, ivi compresa l'elevazione del contingente massimo del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, di cui all'art. 57, comma 3, del CCNL 21 maggio 2018.

#### **ORARIO DI LAVORO**

#### **Art. 32**

#### **Politiche dell'orario di lavoro**

1. In applicazione dell'art. 27 del CCNL 21 maggio 2018, l'orario di lavoro per tutto il personale del comparto con rapporto di lavoro a tempo pieno indeterminato o determinato, e fissato in 36 ore. Nelle strutture dell'ARNAS l'orario di lavoro deve essere armonizzato con le esigenze dell'utenza, deve contemperare le esigenze di servizio con quelle dei dipendenti e deve comunque risultare funzionale all'organizzazione del lavoro, rispondendo a criteri di efficienza ed efficacia. I criteri per la determinazione dell'orario di lavoro sono i seguenti:
  - a) ottimizzazione delle risorse umane;
  - b) miglioramento della qualità della prestazione;
  - c) ampliamento della fruibilità dei servizi in favore dell'utenza finalizzato, in particolare, all'abbattimento delle liste d'attesa;
  - d) miglioramento dei rapporti funzionali fra le strutture dell'ARNAS e con le altre aziende sanitarie ed amministrazioni pubbliche;
  - e) erogazione dei servizi nelle ore pomeridiane per le esigenze dell'utenza.
2. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata ai seguenti criteri di flessibilità, tenuto della possibile coesistenza di diversi e differenti sistemi di articolazione dell'orario di lavoro:
  - utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi;
  - orario continuato ed articolato in turni, laddove le caratteristiche e le esigenze della struttura richiedano la presenza del personale nell'arco delle 12 o delle 24 ore;



27

- assicurazione, in caso di adozione di sistemi di orario di lavoro flessibili, della presenza in servizio di tutto il personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza;
  - la previsione, nel caso di lavoro articolato in turni continuativi sulle 24 ore, di adeguati periodi di riposo tra i turni per consentire il riposo psico-fisico;
  - una durata della prestazione lavorativa non superiore alle dodici ore continuative a qualsiasi titolo prestate, laddove l'articolazione del turno fosse superiore;
  - priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con l'organizzazione del lavoro delle strutture, per i dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato, ai sensi della Legge 266/1991;
  - tendenziale riallineamento dell'orario reale con quello contrattuale.
3. La definizione degli orari di lavoro nelle strutture dell'ARNAS avviene regolamentando in maniera distinta l'area dell'assistenza sanitaria dall'area amministrativa e tecnica. Nel primo caso la organizzazione degli orari di lavoro dovrà essere funzionale e conforme alla peculiarità delle strutture e delle prestazioni erogate, con particolare riferimento al carattere di continuità di queste ultime e con la massima attenzione al soddisfacimento dei bisogni dell'utenza. Nel secondo caso la disciplina deve garantire uniformità di orari, fatte salve situazioni particolari da individuare e motivare specificatamente. Nell'ambito della definizione degli orari di lavoro e per la particolare natura e caratteristica delle prestazioni lavorative degli stessi, si viene previsto che – in analogia con il personale dell'area amministrativa i coordinatori infermieristici possano optare per l'articolazione oraria di 7 ore e 12 minuti giornalieri da espletare per cinque giorni la settimana dal lunedì al venerdì.
  4. Il lavoro deve essere organizzato in modo da valorizzare il ruolo interdisciplinare dei gruppi e la responsabilità di ogni operatore nell'assolvimento dei propri compiti istituzionali.
  5. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dipendente è accertata con efficaci controlli di tipo automatico. In casi particolari, modalità sostitutive e controlli aggiuntivi sull'orario di lavoro sono definiti dall'Azienda, in relazione alle oggettive esigenze di servizio delle strutture interessate. Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero del debito orario entro il mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione del trattamento economico. Per i dipendenti che prestano attività lavorativa presso un'unica sede di servizio, qualora sia necessario che tale attività, debitamente autorizzata, venga svolta, per esigenze di servizio o per tipologia di prestazione, al di fuori di tale sede, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento della attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di servizio.
  6. Per quanto concerne il calcolo della durata media di 48 ore settimanali dell'orario di lavoro, comprensivo delle ore di lavoro non ordinario, si conferma il limite di quattro mesi di cui all'art. 4 del D.Lgs. 66/2003 e smi.

### Art. 33

#### **Criteri per la individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita**

1. Nell'ambito dei principi enunciati dall'art. 27 del CCNL, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, le parti definiscono i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita, ferma rimanendo la necessità che l'articolazione dell'orario di lavoro del personale deve essere adeguata e funzionale alle esigenze dell'orario di servizio e di apertura al pubblico, inteso quale utenza sia esterna che interna:
  - *Flessibilità vincolata*: ai profili orari applicati al personale che opera in regime di turnazione e che per l'attività svolta deve garantire la propria presenza in fasce orarie vincolate può essere previsto un margine di flessibilità di 5 minuti in entrata, bilanciabile in uscita, compatibilmente con la gestione del passaggio di consegne;
  - *Flessibilità limitata*: ai profili orari applicati al personale che per l'attività svolta deve garantire la propria presenza in fasce orarie predeterminate può essere previsto un margine di flessibilità in entrata e in uscita fino a 30 minuti;
  - *Flessibilità estesa*: ai profili orari applicati al personale che per l'attività svolta non necessita di garantire la propria presenza in fasce orarie predeterminate può essere previsto un margine di flessibilità in entrata e in uscita di un'ora. Nel caso in cui la funzionalità del servizio e di eventuali aperture al pubblico lo consentano, l'Azienda potrà prevedere la strutturazione di profili orari con la flessibilità in uscita estesa a 2 ore.
  - *Flessibilità massima*: è consentito previa esplicita autorizzazione della direzione aziendale, nell'ambito dell'orario di servizio, su proposta del dirigente responsabile, a titolari di incarichi di funzione di natura organizzativa con indennità non inferiore a euro 3.227,85 (tipologia di personale per la quale, per le particolari caratteristiche dell'attività svolta, è previsto l'assorbimento dell'eventuale compenso per il lavoro straordinario nell'indennità di incarico).

### Art. 34

#### **Cambio turno, passaggio di consegne e vestizione**

1. Le parti, per quanto attiene ai tempi di vestizione e svestizione e ai tempi per il passaggio di consegne, anche ai fini dell'eventuale elevazione dei tempi stessi di cui rispettivamente ai commi 11 e 12 dell'art. 27 del CCNL, si danno atto che allo stato attuale si rende necessario approfondire le varie tipologie dei diversi profili orari (anche in ordine alle diverse ipotesi di strutturazioni orarie che già possono ricomprendere al proprio interno tali tempi), i settori di attività e i profili professionali coinvolti. A tale proposito le parti ritengono di svolgere il predetto approfondimento nell'ambito del confronto di cui all'art. 5, comma 3, lettera a), del CCNL "criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro", da concludersi auspicabilmente entro il 31 dicembre 2020.

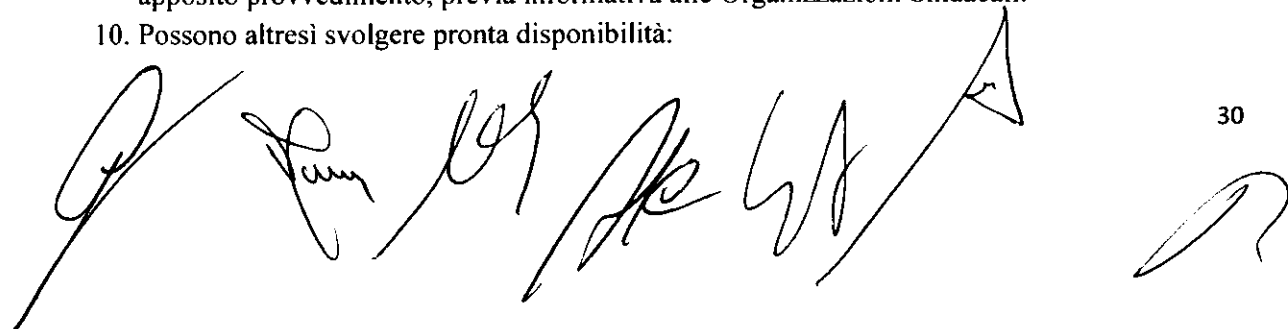


2. Tuttavia, allo scopo di uniformare da subito i comportamenti relativi alla problematica della vestizione e passaggio di consegne del personale destinatario della norma contrattuale in questione si concorda, sino alla definizione del confronto di cui al comma 1 quanto segue:
  - a) nei casi in cui gli operatori debbano indossare apposite divise sul luogo di lavoro per lo svolgimento della propria prestazione, gli orari di lavoro includono e contabilizzano 15 minuti complessivi per turno di lavoro, necessari alla vestizione (10 minuti) ed alla svestizione (5 minuti) degli indumenti. Resta inteso che: qualora il tempo necessario per il cambio divisa interferisca, sulla base di valutazione organizzativa, con l'attività assistenziale i 15 minuti saranno aggiunti all'orario di lavoro; qualora il tempo necessario per il cambio divisa non interferisca, sulla base di valutazione organizzativa, con l'attività assistenziale lo stesso resta incluso nell'orario di lavoro;
  - b) qualora il dipendente non abbia accumulato debito orario, il tempo riconosciuto ai sensi del presente articolo andrà accantonato e, in prima applicazione, confluirà nella banca ore di cui all'art. 40 del presente Contratto Integrativo Aziendale.
3. L'andamento delle disposizioni di cui al presente articolo è soggetto a monitoraggio semestrale.

#### **Art. 35**

#### **Pronta disponibilità**

5. Il servizio di Pronta Disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità dei dipendenti e dall'obbligo dello stesso di raggiungere la struttura nel minor tempo possibile.
6. Il servizio di pronta disponibilità è organizzato, di norma, utilizzando personale della stessa unità operativa, dipartimento o presidio in numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze della struttura durante l'emergenza e limitatamente agli orari di lavoro notturni e festivi.
7. Nel caso in cui la pronta disponibilità venga effettuata in giorno festivo, il dipendente può richiedere un giorno di riposo compensativo, senza riduzione del debito orario settimanale. In caso di chiamata, l'attività viene computata come lavoro straordinario. In caso di mancata disponibilità o raggiungimento della quota del fondo di cui all'art .50 (Fondo condizioni di lavoro ed incarichi) destinata all'istituto del lavoro straordinario, trova attuazione l'art. 40 del CCNL 20/9/2001.
8. Per ogni turno di pronta disponibilità della durata di dodici ore compete la "indennità di pronta disponibilità" nella misura contrattuale prevista di € 20,66; per turni di durata inferiore l'indennità è ridotta proporzionalmente alla sua durata, maggiorata del 10%. In ogni caso il turno non può avere durata inferiore alle 4 ore, con previsione, per ciascun dipendente e di norma, di un massimo di n. 6 turni mensili. Esclusivamente nei giorni festivi sono previsti n. 2 turni consecutivi di pronta disponibilità.
9. Possono svolgere i turni in pronta disponibilità i dipendenti addetti alle attività operatorie e nelle strutture di emergenza, individuati secondo il Piano delle reperibilità, elaborato annualmente dalle Direzioni mediche di Presidio ed adottato dalla Direzione Aziendale con apposito provvedimento, previa informativa alle Organizzazioni Sindacali.
10. Possono altresì svolgere pronta disponibilità:

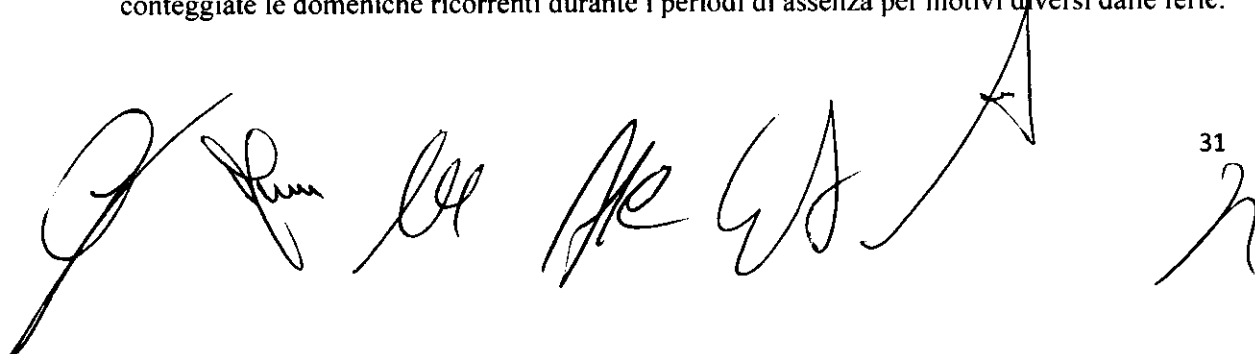


- il personale del ruolo tecnico addetto alle attività di pronto intervento e di manutenzione;
  - il personale appartenente alla ctg. "C" e "D" del profilo di Programmatore nonché il restante personale addetto ai servizi informatici;
  - il personale del ruolo sanitario ctg. "D" e "Ds" con funzioni di coordinamento, solo per **eccezionali** esigenze di funzionalità della struttura.
11. Sono esclusi dalla reperibilità:
- tutto il personale amministrativo e tecnico del comparto ad eccezione di quello di cui al comma 6;
  - il personale del ruolo sanitario, cat. "D", limitatamente ai profili della riabilitazione ed a quelli con funzioni organizzative, fatte salve le ipotesi di eccezionalità di cui al comma 6.
12. Il dipendente inserito nei programmi di reperibilità è tenuto a rendersi costantemente reperibile telefonicamente ed a permanere presso il luogo di dimora abituale o comunque in un luogo che renda possibile il raggiungimento della sede di lavoro nel più breve tempo possibile.
13. Il servizio di pronta disponibilità, in quanto servizio di emergenza, non può essere concomitante con il servizio istituzionale ordinario né con servizi o attività extra-istituzionali programmati; la concomitanza di detti servizi è incompatibile e non può in nessun caso comportare cumulo di retribuzione.
14. In sede di definizione annuale del piano di cui al comma 5, sulla scorta del monitoraggio sull'utilizzo dell'istituto della pronta disponibilità, si terrà conto delle eventuali mutate necessità organizzative.
15. Alla erogazione dei compensi di cui al comma 4 si provvede con le risorse di cui all'art. 50 (Fondo condizioni di lavoro ed incarichi) del presente C.C.I.A. Le parti convengono che – alla luce del monitoraggio sull'utilizzo del predetto fondo per gli anni 2018 e 2019 - non sussistono allo stato le condizioni per l'incremento della misura di € 20,66 della indennità di pronta disponibilità. Tuttavia le parti concordano che, in relazione ai modelli organizzativi adottati dall'Azienda con riguardo alla razionalizzazione dell'orario di lavoro e dei servizi di pronta disponibilità aventi carattere di stabilità, a decorrere dall'anno 2020 si potranno destinare, del tutto o in parte, gli eventuali relativi risparmi, certificati a consuntivo congiuntamente dal Settore Gestione Risorse Umane e dal Settore Economico-Finanziario a rideterminare l'importo della indennità di pronta disponibilità o per le altre finalità previste dal fondo "Condizioni di lavoro ed incarichi".

### Art. 36

#### Riposo settimanale

1. Il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettanti a ciascun dipendente è fissato in numero di 52 all'anno, indipendentemente dalla forma di articolazione dell'orario di lavoro. In tale numero non sono conteggiate le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi dalle ferie.



2. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito di norma entro la settimana successiva, in giorno concordato fra il dipendente ed il dirigente responsabile della struttura, avuto riguardo alle esigenze di servizio.
3. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.
4. La festività nazionale e quella del Santo Patrono coincidenti con la domenica o con il sabato per il personale con orario di lavoro articolato su cinque giorni non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione.
5. Nei confronti dei soli dipendenti che, per assicurare il servizio prestano la loro opera durante la festività nazionale coincidente con la domenica, si applica la disposizione del comma 2.
6. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente da effettuarsi entro trenta giorni, a equivalente riposo compensativo oltre che alla corresponsione della sola maggiorazione del compenso prevista per il lavoro straordinario festivo, con oneri a carico del fondo di cui all'art. 50 del presente contratto.
7. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo.

### **Art. 37**

#### **Lavoro notturno**

1. Sono tenuti allo svolgimento del lavoro notturno tutti i lavoratori tenuti ad operare su turni a copertura delle 24 ore. Ai sensi del D.Lgs. 66/2003 e *smi* sono escluse, a richiesta, dall'obbligo del lavoro notturno le seguenti categorie di personale:
  - a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
  - b) la lavoratrice od il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
  - c) la lavoratrice od il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.
2. Sono altresì esclusi, per divieto di legge, dal lavoro notturno prestato nelle fasce orarie dalle 24 alle 6, le "lavoratrici gestanti" a partire dal momento dell'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno dell'età del bambino.
3. Le parti non ritengono dover individuare ulteriori categorie di personale esonerate o esonerabili dal lavoro notturno, al di fuori di quelle previste dalla legge sopra richiamata.
4. Per quanto attiene alle limitazioni del lavoro notturno, alla tutela della salute dei lavoratori turnisti di cui al presente articolo, ai doveri del datore di lavoro anche con riferimento alle relazioni sindacali, si applica l'art. 6 comma 1 del D.Lgs. 26 novembre 1992, n. 532. Le stesse disposizioni si applicano nel caso in cui sopraggiungono condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal Medico competente, con garanzia per il lavoratore dell'assegnazione ad altro lavoro od a lavori diurni.
5. L'orario di lavoro notturno è articolato per una durata da 10 a 12 ore, secondo i modelli organizzativi adottati dall'Azienda.
6. Al lavoratore notturno competono le indennità di cui all'art. 86 comma 12 del CCNL 21 maggio 2018. Le parti convengono che – alla luce del monitoraggio sull'utilizzo del predetto fondo per gli anni 2018 e 2019 - non sussistono allo stato le condizioni per l'incremento





dell'importo delle predette indennità. Tuttavia le parti concordano che, in relazione ai modelli organizzativi adottati dall'Azienda con riguardo alla razionalizzazione dell'orario di lavoro aventi carattere di stabilità, a decorrere dall'anno 2020 si potranno destinare parte degli eventuali relativi risparmi, come certificati a consuntivo congiuntamente dal Settore Gestione Risorse Umane e dal Settore Economico-Finanziario, a rideterminare l'importo dell'indennità di lavoro notturno con oneri a carico del fondo "Condizioni di lavoro ed incarichi".

7. Per quanto non previsto nel presente articolo si rimanda alla normativa generale di riferimento e, in particolare, al D.Lgs. 532/1999 ("Disposizioni in materia di lavoro notturno, a norma dell'articolo 17, comma 2, della legge 5 febbraio 1999, n. 25") ed al D.Lgs. 66/2003.

### Art. 38

#### Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. La prestazione di lavoro straordinario deve essere espressamente e preventivamente autorizzata dal dirigente sovraordinato sulla base delle dimostrate esigenze organizzative e di servizio. Il Dirigente può esonerare il lavoratore dall'effettuazione di lavoro straordinario per giustificati motivi d'impedimento derivanti da esigenze personali e familiari.
3. L'Azienda determina – a decorrere dal 2020 – in € 275.000,00 la quota di fondo di cui all'art. 50 del presente contratto integrativo aziendale (Fondo condizioni di lavoro ed incarichi") da destinare al lavoro straordinario. Tale quota, considerata la media ponderata dei soggetti destinatari e della categoria di appartenenza e con riferimento ai compensi orari di cui al successivo comma 10, determina un monte ore complessivo – al netto dello straordinario in reperibilità storicamente rilevato - di circa 20.000 ore utilizzabili (ad esclusione di quelle rese in regime di reperibilità). Nel confermare i contenuti della direttiva impartita dal Direttore Amministrativo con nota prot. 215/DG del 30 marzo 2011 in ordine alle modalità di effettuazione e gestione delle prestazioni di lavoro straordinario, il predetto monte orario viene come di seguito ripartito:

Garibaldi Centro – Direzione Sanitaria (compreso Servizio Ambulanze)	2.000 Ore
Garibaldi Centro – Attività Assistenziali	5.000 Ore
Garibaldi Nesima – Direzione Sanitaria	1.000 Ore
Garibaldi Nesima – Attività Assistenziali	9.000 Ore
Farmacia	500 Ore
Settori Amministrativi	1.000 Ore
Direzioni	1.500 Ore

4. Fermo restando quanto previsto, limitatamente all'anno 2020, dal comma 4, la quota di fondo di cui all'art. 50 da destinare al lavoro straordinario nonché la programmazione dell'utilizzo dell'istituto vanno definiti con cadenza annuale in apposita sezione negoziale e di bilancio.
5. L'utilizzo delle risorse all'interno delle unità operative delle predette articolazioni aziendali è flessibile, ma il limite individuale per il ricorso al lavoro straordinario non potrà superare, per ciascun dipendente, n. 180 ore annuali. Tale limite potrà essere elevato, anche in relazione a particolari esigenze o per specifiche categorie di lavoratori, per non più del 5% del personale

in servizio e, comunque, fino al limite massimo di n. 250 ore annuali. Nella determinazione dei limiti individuali si terrà conto di quanto previsto dal comma 5 dell'art. 31 del CCNL 21 maggio 2018.

6. In caso di sfioramento del monte ore come sopra determinato non si potrà procedere al pagamento del lavoro straordinario ed il riconoscimento della prestazione lavorativa preventivamente autorizzata e svolta avverrà secondo le modalità alternative di cui al successivo comma 8.
7. Resta inoltre ferma la facoltà dell'amministrazione di non riconoscere – sotto alcuna forma – lo straordinario effettuato in assenza di preventiva autorizzazione da parte del dirigente responsabile o in deroga al limite massimo individuale di cui al comma 4.
8. Nella determinazione dei limiti individuali si tiene particolare conto: del richiamo in servizio per pronta disponibilità; della partecipazione a commissioni (ivi comprese quelle relative a pubblici concorsi indetti dall'Azienda o Ente) o altri organismi collegiali, ivi operanti nella sola ipotesi in cui non siano previsti specifici compensi; dell'assistenza all'organizzazione di corsi di aggiornamento.
9. Su richiesta del dipendente ed in alternativa alla liquidazione, le prestazioni di lavoro straordinario di cui al presente articolo, debitamente autorizzate, possono confluire nella banca ore, secondo la disciplina di cui al successivo art. 40 oppure, per i dipendenti che non hanno aderito alla stessa, dare luogo a corrispondente riposo compensativo, da fruirsi entro il termine massimo di 4 mesi, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
10. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata ai sensi dei commi 7 ed 8 dell'art. 31 del CCNL 21 maggio 2018, secondo gli importi per categoria di seguito riportati:

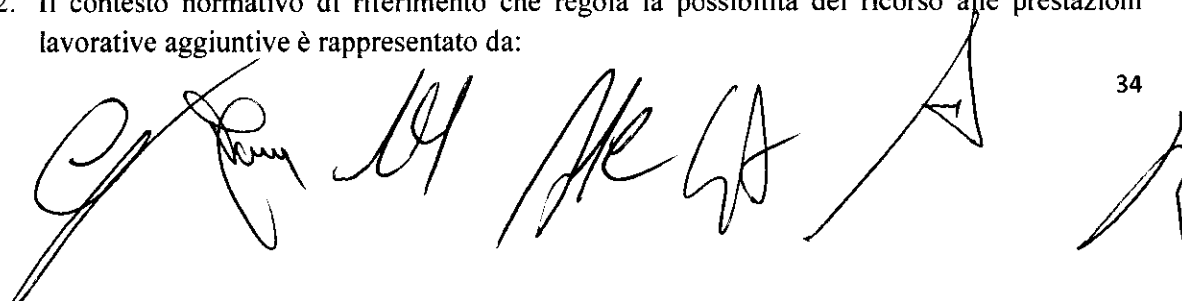
#### COMPENSO ORARIO STRAORDINARIO

FASCIA RETRIBUTIVA	STRADINARI O DIURNO	STRADINARIO FESTIVO O NOTTURNO	STRADINARIO FESTIVO NOTTURNO
LIVELLO A	11,34	12,82	14,79
LIVELLO B	12,02	13,59	15,68
LIVELLO BS	12,71	14,37	16,58
LIVELLO C	13,57	15,34	17,70
LIVELLO D	14,79	16,72	19,29
LIVELLO DS	15,99	18,07	20,85

#### Art. 39

#### Prestazioni aggiuntive

1. Nei casi eccezionali o temporanei di carenze di organico, cui non è possibile far fronte in modo tempestivo, per la integrazione delle attività istituzionali o per il raggiungimento di obiettivi di rilevanza strategica e/o prestazionali (abbattimento liste d'attesa, incremento della produttività, ecc.) l'Azienda può fare ricorso alle prestazioni lavorative aggiuntive del personale del comparto.
2. Il contesto normativo di riferimento che regola la possibilità del ricorso alle prestazioni lavorative aggiuntive è rappresentato da:



- la Legge n. 1/2002,
  - l'art. 6 *quinques* del D.Lgs. 314/2004,
  - l'art. 4 della Legge 120/2007,
  - il D.A. 1793 del 4 settembre 2009,
  - la nota Assessoriale prot. 42771 del 13 maggio 2011.
3. Dal combinato disposto delle suddette disposizioni si evince quanto segue:
- a) le prestazioni aggiuntive possono essere richieste – alle condizioni sopra descritte - al personale infermieristico, ai tecnici sanitari di radiologia medica e, più in generale, al personale addetto ad attività di assistenza o di supporto alla stessa;
  - b) le prestazioni suddette non gravano sui fondi contrattuali ed il loro ricorso è consentito nell'ambito del rispetto del tetto di spesa per il personale di cui Decreto Assessoriale 2201 del 6 dicembre 2019 e successive modifiche ed integrazioni e pertanto attraverso l'utilizzo, sino a concorrenza, della differenza fra il predetto tetto di spesa e la spesa effettivamente sostenuta per il personale in servizio. Le prestazioni aggiuntive – ove finalizzate all'abbattimento delle liste d'attesa – sono altresì finanziate attraverso l'utilizzo della quota di proventi degli introiti dell'attività libero-professionale intramuraria all'uopo finalizzata nonché da altre eventuali risorse espressamente destinate per le medesime finalità;
  - c) le prestazioni aggiuntive devono essere rese al di fuori dell'orario di servizio, garantendo di norma il rispetto delle disposizioni contenute nelle direttive comunitarie e nel D.Lgs. 66/2003 e s.m.i. con riferimento alla effettuazione di un riposo giornaliero continuativo di almeno 11 ore nell'arco delle 24 ore. Esse sono assimilabili al lavoro subordinato ai fini fiscali e contributivi ed il personale individuato per la effettuazione delle stesse deve essere obbligatoriamente esente da limitazioni anche parziali o prescrizioni alle mansioni, come certificate dal medico competente;
  - d) le prestazioni aggiuntive vanno rilevate attraverso i sistemi ordinari di rilevazione della presenza, con apposito codice identificativo della tipologia di prestazione, e concorrono al tetto massimo di orario settimanale e mensile di cui al successivo art. 41 del presente contratto.
4. L'Azienda si impegna a garantire condizioni di pari opportunità nell'accesso alle prestazioni aggiuntive.
5. Ai fini della remunerazione delle prestazioni aggiuntive, le modalità di quantificazione dei compensi spettanti saranno riviste – previo confronto con le Organizzazioni sindacali - a decorrere dal 2020 per rendere gli stessi sostenibili con le risorse a disposizione nonché coerenti e funzionali agli obiettivi ed alle finalità delle prestazioni erogate, oltre che equilibrate con riferimento ad analoghi istituti.
6. L'Azienda, nell'ambito dell'obbligo informativo alle rappresentanze sindacali si impegna infine a comunicare, con cadenza semestrale, le risorse utilizzate e le aree di destinazione delle prestazioni di cui al presente articolo nonché di tutti gli altri istituti o finanziamenti non riconducibili a risorse destinate alla contrattazione integrativa aziendale.



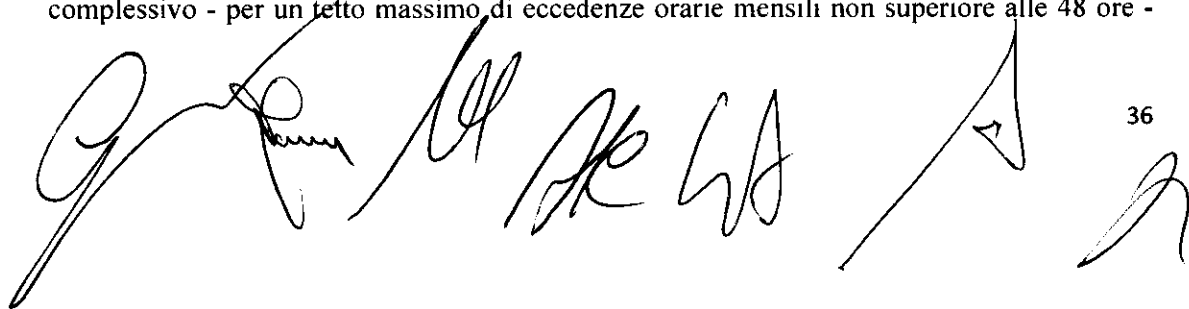
The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink, written in a cursive style. To the right of the signatures is a rectangular stamp with a diagonal line and some illegible text. The page number '35' is printed in the bottom right corner.

**Art. 40**  
**Banca ore**

1. Fermo restando quanto previsto dal presente contratto integrativo aziendale in materia di compensazione dell'orario di lavoro, a decorrere dal 1° gennaio 2020 ed ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia è istituita la "BANCA ORE" nella quale - su richiesta espressa dei dipendenti - confluiscono:
  - a) i crediti orari maturati a partire dall'anno 2019, previa certificazione degli stessi da parte del Responsabile della Unità Operativa di appartenenza o da altro soggetto legittimato;
  - b) gli eventuali crediti orari maturati dal personale infermieristico a decorrere dal 21 maggio 2018 e per effetto dell'applicazione dell'art. 27 c. 11 e 12 del CCNL 2016-2018;
  - c) tutte le eccedenze orarie - calcolate con cadenza trimestrale - maturate a decorrere dal 1° gennaio 2020 previa certificazione degli stessi da parte del Responsabile della Unità Operativa di appartenenza o da altro soggetto legittimato;
  - d) le eventuali ore di lavoro straordinario autorizzate, effettuate e non pagate per superamento del tetto di spesa individuale e/o complessivo.
2. La Banca ore viene costituita fino ad un tetto massimo di 160 ore, ha durata biennale e può essere utilizzata fino ad un massimo di 80 ore annue. Della Banca Ore di ciascun dipendente dovrà essere data evidenza nella busta paga mensile.
3. La Banca Ore come sopra costituita può essere utilizzata da ciascun dipendente, fino a concorrenza del tetto massimo annuale, per:
  - a) usufruire di permessi orari retribuiti in aggiunta a quelli contrattualmente previsti, da giustificare con le medesime modalità;
  - b) usufruire - compatibilmente con le esigenze di servizio - di permessi per finalità formative, in aggiunta a quanto contrattualmente previsto;
  - c) usufruire di permessi compensativi per motivi familiari o personali nella misura massima di due giorni mensili;
4. La Banca Ore potrà altresì essere utilizzata come parametro ai fini della determinazione del premio di produttività secondo modalità da definire con cadenza annuale in sede di contrattazione integrativa (c.d. "sessione di bilancio").
5. È data infine possibilità ai lavoratori che abbiano ore nel regime della Banca delle ore donarle, in tutto o in parte, a colleghi che avessero specifiche esigenze di cura o familiari, previo avviso all'amministrazione. La presente possibilità, denominata "Banca ore solidale" troverà disciplina attraverso apposito Regolamento da definire entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto integrativo (*cf. welfare aziendale*)

**Art. 41**  
**Effettuazione, rilevazione e verifica dell'orario di lavoro**

1. Le parti ribadiscono che nella effettuazione dell'orario di lavoro non potranno essere richieste al dipendente, né lo stesso potrà effettuare, oltre 48 ore settimanali di orario lavorativo complessivo - per un tetto massimo di eccedenze orarie mensili non superiore alle 48 ore -



36

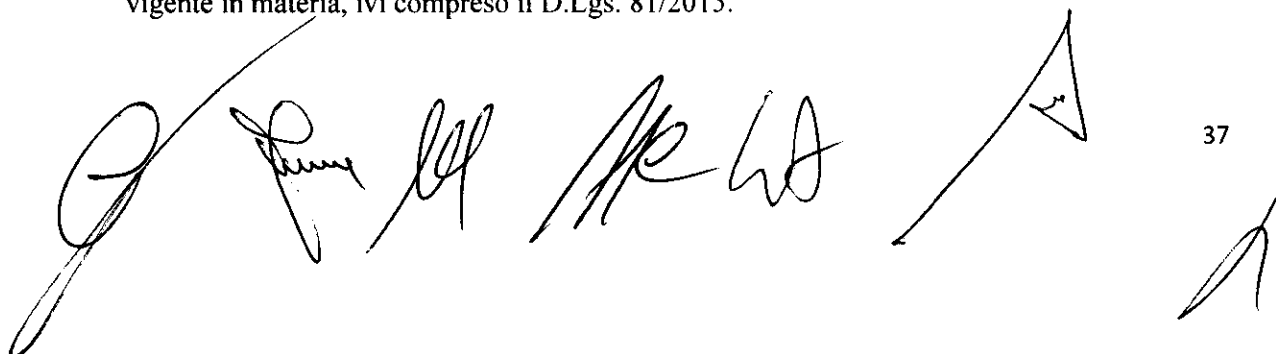
comprensivo di tutte le attività, ivi compreso il servizio prestato presso il SUES 118 dal personale infermieristico autorizzato.

2. L'organizzazione dell'orario di lavoro contrattuale del personale turnista deve prevedere un minimo di ore lavorative di 28 fino a un massimo di 44 ore. Ai sensi del decreto legislativo 66/2003 ad ogni dipendente deve essere assicurato un riposo di 24 ore continuative ogni settimana; qualora questo non sia possibile per esigenze o problematiche di servizio, il dipendente ha diritto a un riposo di due giorni consecutivi in 15 giorni. Inoltre, tra un turno e l'altro di lavoro, devono essere rispettate necessariamente 11 ore di riposo. Eccezionalmente, nel caso in cui non sia possibile completare il riposo delle 11 ore subito, le ore di mancato riposo devono essere fruite nei successivi sette giorni.
3. Le compensazioni dei debiti e dei crediti orari, nell'ambito e nel rispetto dei limiti massimi previsti al comma 1, potranno avvenire nei tre mesi successivi, nel rispetto della organizzazione del lavoro della U.O. di appartenenza e compatibilmente con le esigenze di servizio.
4. Le parti condividono l'opportunità che la Direzione aziendale dia mandato al Settore "Gestione Risorse Umane" di individuare, attraverso apposita direttiva, regole legittime, certe, trasparenti ed inderogabili sia in materia di svolgimento dell'orario di lavoro che di possibilità per il dipendente di regolarizzare il proprio orario di lavoro successivamente allo svolgimento della prestazione lavorativa, prevedendo – in particolare – i tempi e le modalità entro i quali detta regolarizzazione potrà avvenire, sia con riferimento all'orario istituzionale che con riferimento alle prestazioni extra-orario. Tali tempi dovranno essere compatibili con i tempi di pagamento delle competenze accessorie comunque denominate e trascorsi i quali non si potrà procedere più ad alcuna regolarizzazione.
5. Per quanto concerne le prestazioni extra-orario, le stesse, in nessun caso, potranno essere oggetto di rilevazioni postume non accompagnate dalla dimostrazione che la prestazione è stata effettivamente eseguita per la finalità indicata e codificata (es. turnistica preventiva, registro di sala operatoria, piano di lavoro, ecc.).
6. La direttiva di cui al comma 4 dovrà essere preventivamente sottoposta al confronto con le OO.SS. entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto.

#### Art. 42

#### Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Per quanto riguarda la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale si fa rimando agli artt. 60, 61 e 62 del CCNL 21 maggio 2018, ritenendo che gli stessi rappresentino, in maniera completa e compiuta, il quadro regolatorio, non necessitandosi, pertanto, ulteriori integrazioni in sede di contrattazione integrativa aziendale.
2. Le parti tuttavia ritengono opportuno che l'istituto del rapporto di lavoro a tempo parziale trovi una disciplina organica all'interno dell'ARNAS attraverso apposito regolamento, emanato nel rispetto della normativa contrattuale sopra richiamata nonché della normativa vigente in materia, ivi compreso il D.Lgs. 81/2015.



## **FERIE, FESTIVITA', PERMESSI, ASSEGNI E CONGEDI**

### **Art. 43**

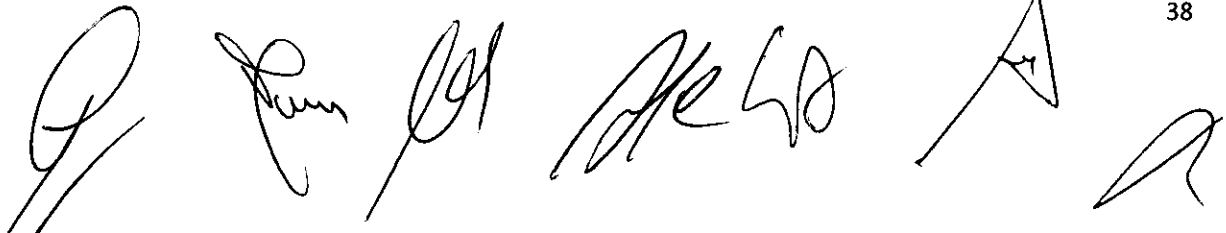
#### **Ferie e festività**

1. Per quanto concerne la disciplina delle ferie e delle festività, si rimanda agli artt. 33 (Ferie e recupero festività sopresse) e 34 (Ferie e riposi solidali) e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 21 maggio 2018, ritenendo che gli stessi rappresentino, in maniera completa e compiuta, il quadro regolatorio, non necessitandosi, pertanto, ulteriori integrazioni in sede di contrattazione integrativa aziendale.
2. In particolare, con riferimento all'istituto delle "Ferie e riposi solidali" di cui all'art. 34, si prevede – ad integrazione dello stesso – che i dipendenti possano cedere, in tutto o in parte, giornate di ferie e/o giornate di riposo per le festività sopresse ad altro dipendente che abbia la necessità di prestare assistenza oltre che a figli minori anche a figli non minori che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute, secondo le stesse modalità previste dall'art. 34.

### **Art. 44**

#### **Permessi, assegni e congedi**

1. Per quanto concerne la disciplina dei permessi, assegni e congedi si rimanda alle previsioni di cui agli artt. 36 (Permessi giornalieri retribuiti), 37 (Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari), 38 (Permessi previsti da particolari disposizioni di legge), 39 (Congedi per le donne vittime di violenza), 40 (Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici), 41 (Permessi orari a recupero), 42 (Assenze per malattia), 43 (Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita), 44 (Infortuni sul lavoro, malattie professionali ed infermità dovute a cause di servizio), 45 (Congedo dei genitori), 46 (Congedo parentale su base oraria), 47 (Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche), 48 (Diritto allo studio), 49 (Richiamo alle armi), 50 (Unioni civili) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, ritenendo che gli stessi rappresentino, in maniera completa e compiuta, il quadro regolatorio e non necessitandosi, pertanto, ulteriori integrazioni in sede di contrattazione integrativa aziendale.
2. Per quanto riguarda il diritto allo studio e per la concessione dei relativi permessi, non si ravvede la necessità di prevedere ulteriori tipologie di corsi oltre quelle indicate dall'art. 48 comma 4 del CCNL 21 maggio 2018. Allo stesso modo non si ravvede l'esigenza di individuare ulteriori condizioni di precedenza nella usufruzione dei permessi per motivi di studio oltre ai criteri di priorità e precedenza indicati dall'art. 48 commi 6, 7 ed 8 del CCNL stesso.
3. Con riferimento, infine, ai permessi di cui all'art. 37 (Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari), fermo restando quanto disposto dal CCNL si specifica che: a)



tali permessi consentono al dipendente di individuare – senza alcuna preclusione a monte – le esigenze personali e/o familiari adducibili ai fini della relativa richiesta; b) ancorché le ragioni ed i motivi sottesi alla richiesta dei suddetti permessi non debbano essere documentati, è onere del dipendente indicare le motivazioni in seno alla richiesta stessa; c) la richiesta e la concessione di tali permessi attengono al rapporto diretto fra dipendente e dirigente sovraordinato, il quale potrà non concederli qualora, fermo restando il rispetto reciproco dei principi di correttezza e di buona fede, vi siano ragioni organizzative e di servizio ritenute prevalenti rispetto all'interesse del lavoratore evidenziato nella richiesta.

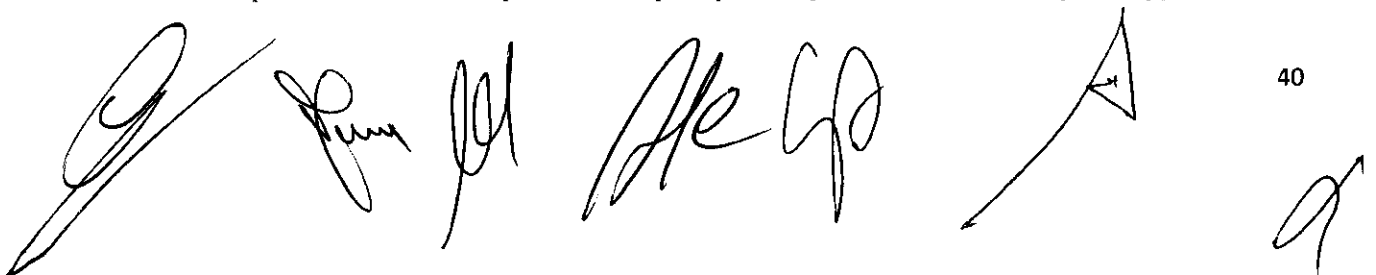
## MOBILITA'

### Art. 45

#### Mobilità interna

1. L'istituto della mobilità di cui al presente articolo disciplina l'utilizzo sia temporaneo sia definitivo del personale in una struttura ubicata in sede diversa da quella di assegnazione. Essa avviene nel rispetto della categoria, profilo professionale, disciplina ove prevista e posizione economica di appartenenza del dipendente.
2. Fatta salva la sede di prima assegnazione fissata con la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, l'assegnazione del personale del comparto si realizza, di norma, mediante l'istituto della **mobilità ordinaria a domanda**, dopo che sia stata evidenziata una carenza di personale presso un Presidio/Dipartimento/Struttura. Il procedimento si articola nelle seguenti fasi:
  - a) pubblicazione dei bandi di mobilità;
  - b) presentazione della domanda da parte degli interessati;
  - c) nomina della commissione di valutazione;
  - d) esame delle domande pervenute;
  - e) eventuale colloquio;
  - f) formazione della graduatoria dei candidati;
  - g) assegnazione dei posti messi a bando.
3. I bandi di mobilità saranno pubblicati sul sito aziendale nell'area riservata al personale, almeno dieci giorni prima del termine di scadenza della data di presentazione della domanda di partecipazione. I bandi di cui al punto precedente indicheranno, con riferimento al posto da ricoprire: - la sede e la struttura di assegnazione; - il profilo professionale e la eventuale disciplina richiesta; - le specifiche relative al personale che può rispondere al bando. Nel bando saranno altresì specificati: la composizione della commissione di valutazione, i criteri ed i parametri di formazione delle graduatorie, le procedure di assegnazione dei posti messi a bando.
4. I dipendenti interessati presentano, nei termini previsti dal bando di mobilità volontaria, istanza scritta utilizzando apposito modello predisposto dal Settore "Gestione Risorse Umane" e pubblicato unitamente al bando. I requisiti di partecipazione all'avviso di mobilità volontaria sono i seguenti:
  - rapporto di lavoro a tempo indeterminato;

- esperienza lavorativa\professionale non inferiore a cinque anni con servizi prestati presso aziende ed Enti del Servizio sanitario nazionale.
5. Per il personale inquadrato nelle categorie A e B, la graduatoria di mobilità volontaria viene formulata sulla base dei seguenti elementi di valutazione:
    - anzianità di servizio nel profilo professionale oggetto del bando di mobilità (fino ad un max di 15 punti);
    - situazione personale, familiare e di particolare rilevanza sociale (max 12 punti);
    - domicilio (max 3 punti). In caso di parità di punteggio avrà precedenza il candidato più anziano anagraficamente.
  6. Per il personale inquadrato nelle categorie C e D, la graduatoria di mobilità volontaria viene formulata sulla base dei seguenti elementi di valutazione:
    - esperienza professionale (fino ad un max di 25 punti);
    - situazione personale, familiare e di particolare rilevanza sociale (max 10 punti);In caso di parità di punteggio avrà precedenza il candidato più anziano anagraficamente.
  7. Le graduatorie di mobilità volontaria hanno validità massima di dodici mesi e potranno essere utilizzate in relazione all'esigenza dell'Azienda di coprire nuovi posti in nuove sedi per la medesima posizione bandita.
  8. **Mobilità d'urgenza.** L'Amministrazione, qualora abbia la necessità di allocare in via temporanea del personale presso altra sede o altra Struttura/Area per motivazioni legate ai livelli essenziali di assistenza e di servizio, ovvero per garantire in maniera opportuna i servizi all'utenza, oppure il rispetto dei termini di scadenza di adempimenti di legge, attiva la mobilità d'urgenza, previa informativa alle Rappresentanze Sindacali circa motivazioni, numero di soggetti coinvolte durata. La mobilità d'urgenza è disposta nell'ambito della distanza massima, rispetto alla sede abituale di servizio, prevista dalla normativa vigente in materia, per ragioni di carattere eccezionale che non consentono di attendere la regolare procedura della mobilità ordinaria a domanda senza penalizzare la corretta erogazione delle prestazioni aziendali, ovvero a causa di una necessità assolutamente temporanea di risorse aggiuntive legata a contingenze particolari. L'utilizzazione provvisoria dei dipendenti è effettuata limitatamente al perdurare delle situazioni predette e comunque non oltre un periodo di un mese nell'anno solare, salvo consenso del lavoratore per periodi superiori. L'Amministrazione individua i dipendenti coinvolti cercando quanto più possibile di contemperare le necessità aziendali e le esigenze personali dei lavoratori, in modo da arrecare meno disagio possibile agli interessati. I soggetti sono individuati sulla base dell'esperienza professionale e, per quanto possibile, in base alla disponibilità dei dipendenti, da parte del Direttore Aziendale o Amministrativo, ognuno per gli ambiti di propria competenza, se la mobilità coinvolge lo spostamento di personale tra Servizi di Dipartimenti diversi. L'assegnazione temporanea a seguito di mobilità d'urgenza è disposta con nota scritta del Direttore Generale, prevedendo nella nota la durata dell'assegnazione. Restano ferme le tutele previste dall'ordinamento in materia di mobilità per i dipendenti titolari di permessi L. 104/1992 o altri benefici di legge.
  9. **Mobilità compensativa.** Allo scopo di favorire la possibilità di maturare esperienze in nuove Strutture, Servizi o sedi aziendali, nel caso di presentazione di domanda di mobilità compensativa tra due dipendenti di pari profilo professionale e categoria appartenenti a



Handwritten signatures and a stamp at the bottom of the page. The signatures are in black ink and appear to be of various individuals. To the right of the signatures is a triangular stamp with some illegible text inside. Further to the right is a small handwritten mark.



Servizi o sedi diverse, l'Azienda, sentiti i Responsabili dei Servizi coinvolti, dispone il trasferimento per mobilità.

10. **Mobilità d'ufficio.** Nel caso in cui l'Azienda non riesca a soddisfare le necessità di personale mediante la procedura ordinaria, adotta la procedura d'ufficio disponendo prioritariamente la mobilità all'interno del Presidio interessato. In ogni caso l'Amministrazione s'impegna a trovare, per quanto possibile, tutte le soluzioni organizzative necessarie per ridurre l'utilizzo della mobilità d'ufficio.

#### Art. 46

#### Mobilità tra aziende del comparto

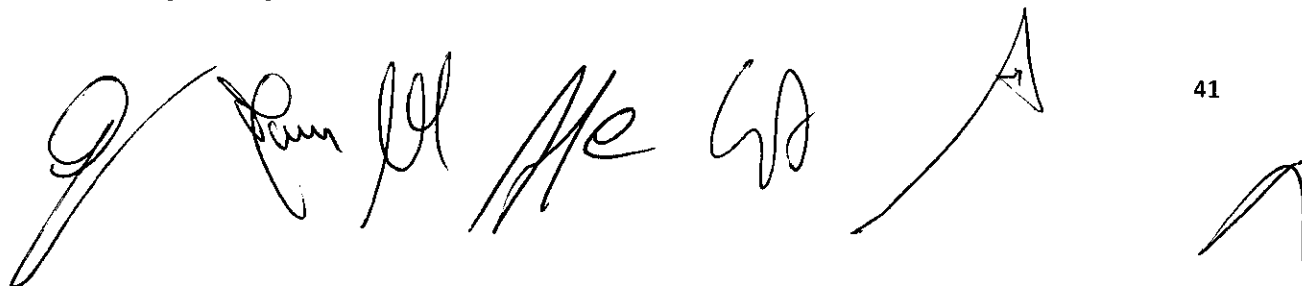
1. Sull'istituto della mobilità tra Aziende ed Enti del comparto si rimanda all'art. 30 del D.Lgs. 165 del 2001 e *smi* ed all'art. 52 del CCNL 21 maggio 2018, precisando che, a tenore di quest'ultimo, fermo restando che l'attivazione della mobilità richiede il consenso dell'amministrazione di appartenenza, la partecipazione al bando\avviso di mobilità può avvenire anche in assenza del preventivo nulla-osta della stessa.

### FORMAZIONE DEL PERSONALE

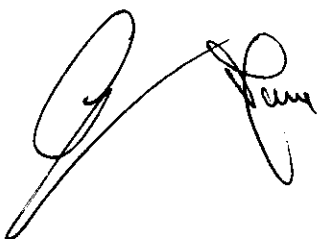
#### Art. 47

#### Formazione del personale

1. L'ARNAS "Garibaldi" riconosce il ruolo primario della formazione nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle proprie attività.
2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
  - valorizzare il patrimonio professionale presente nelle Aziende ed Enti;
  - assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
  - garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
  - favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
  - incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.
3. Le attività formative sono programmate nel piano aziendale di formazione del personale che individua, fra l'altro, le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
4. Le iniziative di formazione di cui al presente articolo guardano tutti i dipendenti del comparto, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso

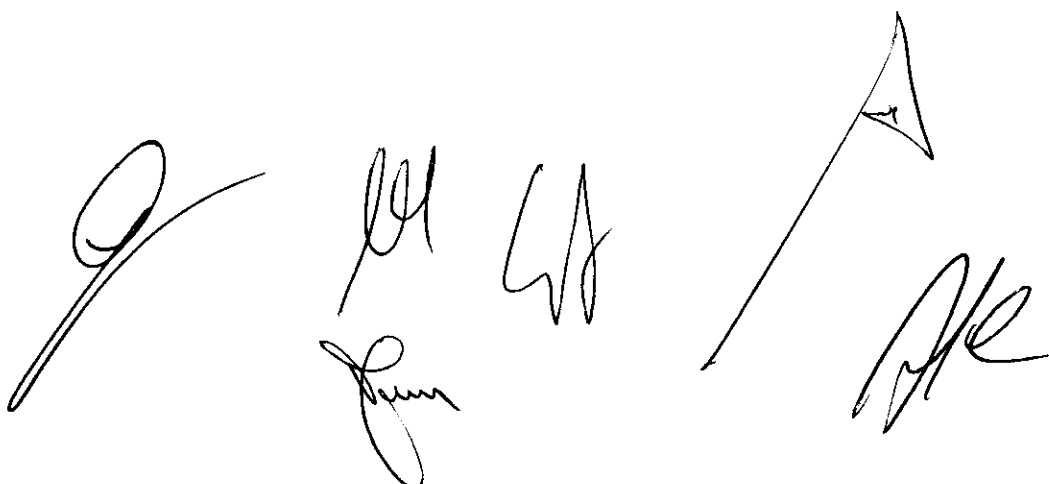
A series of handwritten signatures and a mark at the bottom of the page. From left to right, there are five distinct signatures in black ink, followed by a large, stylized mark that resembles a checkmark or a signature flourish. The page number '41' is printed to the right of these marks.

- altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 5.
5. Nell'ambito del piano di formazione sono individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
  6. Il Piano di formazione favorisce tutte le metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
  7. L'Azienda si riserva la possibilità di assumere iniziative di collaborazione con altre aziende, enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
  8. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'Azienda è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa Azienda o Ente.
  9. Le attività formative sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Ove le stesse si protraggano oltre l'orario di servizio non si ha diritto ad alcuna forma di riconoscimento del maggiore orario rispetto all'orario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
  10. L'Azienda individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 9 del presente contratto integrativo aziendale (Organismo paritetico per l'innovazione), possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
  11. Le Aziende ed Enti curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
  12. Nell'ambito dell'Organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art. 9 del presente C.C.I.A.:
    - a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
    - b) possono essere formulate proposte all'Azienda o Ente, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
    - c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziate.
  13. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
  14. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua congrua rispetto alle esigenze formative e compatibile con i vincoli di bilancio e dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.



**Art. 48**  
**Formazione continua ed ECM**

1. Ferma restando la formazione obbligatoria e facoltativa di cui al precedente articolo, la formazione continua di cui all'art. 16 bis e segg. del D.Lgs. n 502/1992 è da svolgersi sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali individuati dalle Regioni e concordati in appositi progetti formativi presso l'Azienda.
2. L'Azienda garantisce l'acquisizione dei crediti formativi previsti dalle vigenti disposizioni da parte del personale interessato nell'ambito della formazione obbligatoria. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Azienda o Ente. La relativa disciplina è, in particolare quella riportata nel precedente articolo, come integrata dalle norme derivanti dalla disciplina di sistema adottate a livello regionale.
3. Le parti concordano che - nel caso di mancato rispetto della garanzia prevista dal comma 2 circa l'acquisizione nel triennio del minimo di crediti formativi da parte del personale interessato - non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art. 16 quater del D.Lgs. 502 del 1992. Ne consegue che, in tali casi, le Aziende ed Enti non possono intraprendere iniziative unilaterali per la durata del presente contratto.
4. Ove, viceversa la garanzia del comma 2 venga rispettata, il dipendente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti nel triennio, non potrà partecipare per il triennio successivo alle selezioni interne a qualsiasi titolo previste.
5. Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, i periodi di assenza per infortunio, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dipendente.
6. L'attività di formazione promossa dall'ARNAS "Garibaldi" deve essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali del personale e, quindi, strettamente correlata alle attività di competenza in base ai piani ed ai programmi aziendali. Ove il dipendente prescelga corsi di formazione non rientranti nei piani suddetti ovvero corsi che non corrispondano alle suddette caratteristiche, la formazione - anche quella continua - rientra nell'ambito della formazione facoltativa per la quale sono utilizzabili, sino a concorrenza dei limiti per gli stessi previsti, gli istituti del "Diritto allo studio" e dei "Congedi per la formazione".

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right: a large, stylized signature; a set of initials 'CA'; another set of initials 'CA'; a large, stylized signature; and a final set of initials 'AR'.

## RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

### Art. 49

#### Responsabilità disciplinare

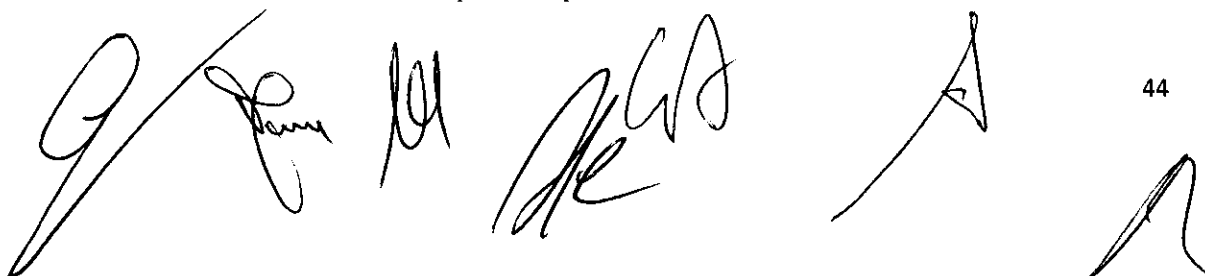
1. In materia di responsabilità disciplinare si rimanda alle previsioni di cui al titolo VI, art. 64 e segg., del CCNL 21 maggio 2018 che, integrato con le previsioni di cui agli artt. 54 e segg. Del D.Lgs. 165/2001 e smi, rappresenta, in maniera completa ed esaustiva, il quadro regolatorio.
2. L'Azienda adegua il Codice di Comportamento dei propri dipendenti alle previsioni normative e contrattuali sopra richiamate.

## FONDI CONTRATTUALI E TRATTAMENTO ECONOMICO

### Art. 50

#### Fondo condizioni di lavoro ed incarichi

1. Il "Fondo condizioni di lavoro ed incarichi" viene provvisoriamente determinato – ai sensi dell'art. 80 del CCNL 21 maggio 2018 – per l'anno 2020 nell'importo complessivo di € 4.961.119,11, come analiticamente risultante nell'allegato "A" del presente contratto integrativo aziendale.
2. A decorrere dallo stesso anno il fondo di cui al presente articolo, fermo restando il vincolo di cui al successivo comma, potrà essere incrementato dalle risorse derivanti dalla retribuzione individuale di anzianità del personale cessato dal servizio l'anno precedente (in misura intera in ragione d'anno), nonché dalla eventuale quota di risorse trasferita, su base annuale e previa intesa fra le parti, dal Fondo premialità e fasce di cui al successivo art. 52, ai sensi dell'art. 81, comma 6, lett. d) del CCNL 21 maggio 2018. Con riferimento a tale ultima possibilità e stante gli obiettivi ed impegni assunti di cui al successivo art. 59, le parti ritengono di non avvalersi di tale opportunità per il biennio successivo alla data di sottoscrizione del presente contratto.
3. Ai sensi dell'art. 80 comma 4 del CCNL 21 maggio 2018, la quantificazione delle risorse di cui al presente articolo e del "Fondo premialità e fasce" di cui al successivo art. 52, deve avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, fatti salvi gli elementi costitutivi dei fondi finanziati con risorse a carico del CCNL e, pertanto, previste dai piani di finanza pubblica, nonché le risorse derivanti da quota parte di entrate proprie o risparmi conseguiti dall'ARNAS che, per espressa previsione del CCNL, possono confluire – in quota parte – sui fondi contrattuali.
4. Il fondo "Condizioni di lavoro ed incarichi" finanzia:
  - a) i compensi di lavoro straordinario di cui all'art. 38;
  - b) le indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al Titolo VIII, capo III (Indennità) del CCNL e secondo la disciplina ivi prevista;



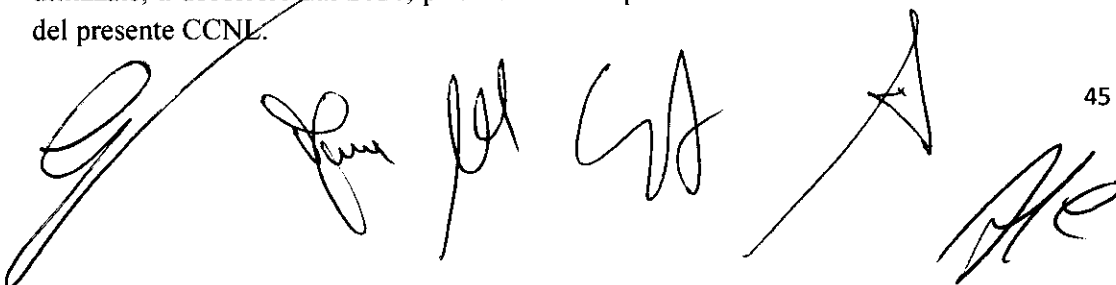
- c) l'indennità d'incarico correlata agli incarichi di funzione di cui agli artt. 16 e segg. del presente CCNL nonché le indennità di coordinamento ad esaurimento di cui all'art. 23. secondo la disciplina ivi stabilita;
- d) il valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale dell'art. 45, commi 1 e 2 del CCNL 1/9/1995 e dell' art.2, comma 3, del CCNL 27/6/1996 nonché la indennità professionale specifica di cui alla Tabella C del CCNL del 5/6/2006 nei valori e secondo la disciplina dei previgenti CCNL.

Il fondo finanzia altresì, sino alla definizione della procedura di conferimento degli incarichi di funzione di cui all'art. 20 gli incarichi di posizione e coordinamento previsti dal precedente ordinamento.

## **Art. 51**

### **Modalità di utilizzo del fondo condizioni di lavoro ed incarichi**

1. Le risorse già destinate agli incarichi di posizione e coordinamento relativi ad annualità precedenti, rappresentano - ai sensi dell'art. 80, comma 6, del CCNL e sino alla definizione delle procedure di conferimento degli incarichi di posizione - somme vincolate e non utilizzabili nell'ambito delle disponibilità di cui al comma 4. Le rimanenti risorse del fondo - al netto di quelle di cui al precedente periodo - sono invece annualmente disponibili per i diversi utilizzi previsti dal fondo stesso.
2. Le risorse del fondo "Condizioni di lavoro ed incarichi" di cui alla lett. a) allegato "A" del presente Contratto integrativo sono destinate al finanziamento dei compensi del lavoro straordinario di cui all'art. 38 nella misura massima del 10%.
3. Le risorse del fondo "Condizioni di lavoro ed incarichi" di cui alla lett. a) allegato "A" del presente Contratto integrativo sono destinate al finanziamento delle indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui agli artt. 86 e segg. del CCNL ed art. 54 e 55 del presente CCNL, nella misura minima del 90%.
4. Le risorse già destinate agli incarichi di posizione e coordinamento, storicamente determinate in € 339.789,72 (lett. b.1 allegato "A" del presente contratto) saranno utilizzate per finanziare, a regime, gli incarichi di funzione ed il correlato elemento retributivo (indennità di incarico di funzione) di cui agli artt. 16 e segg. del presente contratto. A decorrere dal 2021, previa valutazione dell'andamento della spesa a carico del fondo di cui al presente articolo ed in presenza di eventuali economie certificate dai competenti uffici, la predetta somma potrà essere incrementata, per le medesime finalità, fino ad un massimo del 10%.
5. Le risorse di cui all'allegato "A" del presente contratto, lettere b2) e b3), del CCNL sono destinate al finanziamento del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e delle indennità professionali specifiche di cui al comma 6, lettera d) del CCNL 21 maggio 2019.
6. Le risorse di cui al punto c) dell'allegato "A" del presente contratto (importo € 91,00 annue per il numero di unità di personale in servizio al 31/12/2015), pari ad € 130.130,00, saranno utilizzate, a decorrere dal 2020, prioritariamente per le finalità di cui all'art. 54 comma 2 del presente CCNL.



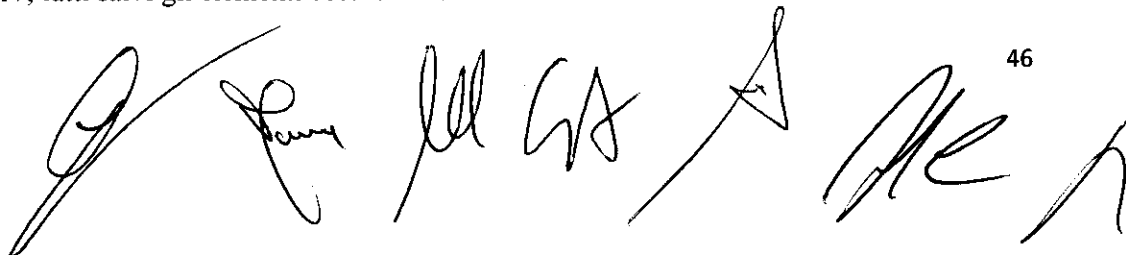
45

7. I residui accertati a fine anno sul fondo di cui al presente articolo, come certificati dai competenti uffici, rimangono accreditati al medesimo fondo e vanno ad incrementare le finalizzazioni che eventualmente necessitano di ulteriori risorse in relazione agli effettivi utilizzi, secondo la seguente priorità: a) compensi per lavoro straordinario; b) indennità correlate alle condizioni di lavoro; c) valore comune e indennità professionale specifica; d) indennità di incarico di funzione. Ai sensi dell'art. 81 comma 7 del CCNL 21 maggio 2018, qualora non sia stato possibile utilizzare integralmente i residui del presente fondo nella relativa annualità, e non risultino più effettive necessità di utilizzo per il pagamento di istituti propri del fondo dell'anno di riferimento, gli stessi confluiscono nel fondo art. 81 stesso dell'anno successivo a quello di riferimento per le finalità di cui ai successivi art. 53, comma 3 (premi) e comma 8 (welfare), secondo percentuali definite in sede di sessione contrattuale di bilancio di cui all'art. 2, comma 1, del presente CCIA.

#### **Art. 52**

#### **Fondo premialità e fasce**

1. Il fondo "Premialità e fasce" viene provvisoriamente determinato - ai sensi dell'art. 81 del CCNL 21 maggio 2018 - per l'anno 2020, nell'importo complessivo di € 6.068.278,13, come analiticamente risultante nell'allegato "B" del presente contratto integrativo aziendale.
2. A decorrere dal 2020, il fondo di cui al presente articolo potrà essere incrementato:
  - a) dalle risorse derivanti dalla retribuzione individuale di anzianità del personale cessato dal servizio l'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di XIII° mensilità, le frazioni di mese superiori a 15 giorni;
  - b) dalle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge 449/1997;
  - c) dalla quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;
  - d) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo, (a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle relative agli incentivi per la progettazione di cui all'articolo dall'art. 113, D. Lgs. n. 50/2016 nonché quelle derivanti da proventi dell'esercizio dell'attività libero-professionale intramuraria di cui agli artt. 10, comma 4, e 12 del DPCM del 27.3.2000);
3. Ai sensi dell'art. 81 c. 6 del CCNL 21 maggio 2018, in sede di contrattazione integrativa ed a decorrere dal 2020 potrà essere concordato il trasferimento di una quota di risorse dal fondo di cui al presente articolo al fondo "Condizioni di lavoro ed incarichi" di cui al precedente art. 50 (in misura intera in ragione d'anno). Tuttavia, con riferimento a tale ultima possibilità e stante gli obiettivi ed impegni assunti di cui al successivo art. 59, le parti ritengono di non avvalersi di tale opportunità per il biennio successivo alla data di sottoscrizione del presente contratto.
4. Ai sensi dell'art. 81 comma 5 del CCNL 21 maggio 2018, la quantificazione delle risorse di cui al presente articolo e del "Fondo condizioni di lavoro ed incarichi" di cui al precedente art. 50, deve avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, fatti salvi gli elementi costitutivi dei fondi finanziati con risorse a carico del CCNL



46

e, pertanto, previste dai piani di finanza pubblica, nonché le risorse derivanti da quota parte di entrate proprie o risparmi conseguiti dall'ARNAS che, per espressa previsione del CCNL, possono confluire – in quota parte – sui fondi contrattuali.

5. Il fondo “Premialità e fasce” finanzia:

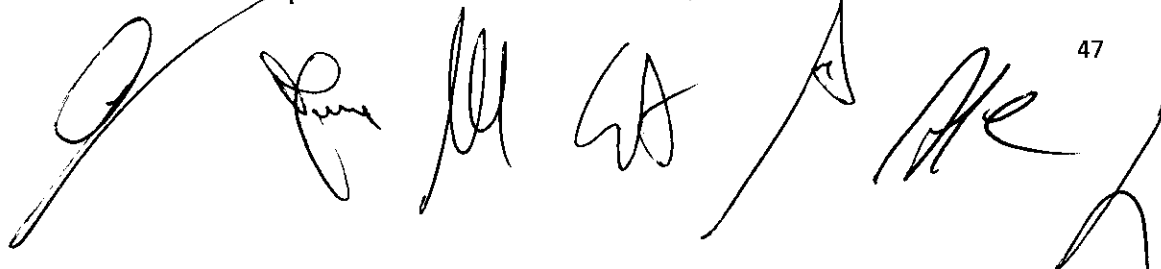
- Valore delle fasce retributive riconosciute al personale in servizio;
- premi correlati alla performance organizzativa di cui all'art. 53 comma 3;
- premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 53 comma 3;
- attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili;
- eventuale trasferimento di risorse, su base annuale, al “Fondo condizioni di lavoro e incarichi” di cui all'art. 50;
- misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art.94 del CCNL ed all'art. 61 del presente contratto;
- trattamenti economici accessori previsti da specifiche disposizioni di legge a valere esclusivamente sulle risorse di cui al comma 4, lett. d).

6. Alle eventuali risorse rese disponibili, a consuntivo, dopo le utilizzazioni di cui al precedente comma, vanno aggiunte le eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del fondo di cui al presente articolo, nonché del fondo “Condizioni di lavoro ed incarichi”, stanziato a bilancio e certificate dagli organismi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarli integralmente.

### Art. 53

#### Modalità di utilizzo del fondo premialità e fasce

1. Le risorse già destinate alle progressioni economiche e agli sviluppi verticali in anni precedenti e sempre impegnate su personale in servizio, rappresentano - ai sensi dell'art. 81, comma 6, del CCNL - somme non utilizzabili per le finalizzazioni annuali ai diversi istituti gestiti dal fondo. Le rimanenti risorse del fondo - al netto di quelle di cui al precedente periodo ed al lordo delle medesime somme che si liberano per effetto delle cessazioni del personale interessato - sono invece annualmente disponibili per i diversi utilizzi previsti dal fondo stesso.
2. A decorrere dal 2020, le risorse di cui all'allegato “B”, lett. b) del presente contratto, pari ad € 3.631.824,71, sono interamente destinate al finanziamento annuale delle progressioni economiche, al netto delle risorse di cui al comma 1. Rimangono interamente destinate al finanziamento delle progressioni di cui al presente comma le risorse che annualmente si liberano per effetto delle cessazioni del personale che abbia conseguito la progressione economica in anni precedenti. Rimangono altresì interamente destinate al finanziamento delle progressioni di cui al presente comma le risorse che annualmente si liberano per effetto delle cessazioni del personale che abbia conseguito la progressione verticale quale sviluppo professionale previsto dalle previgenti disposizioni di CCNL con oneri a carico dei fondi contrattuali. Le risorse annualmente disponibili previste dal comma 5, quarto alinea, del precedente art. 52 per l'attribuzione selettiva di nuove fasce retributive sono quindi quelle di cui al presente comma.
3. Le risorse di cui alla lett. a) dell'allegato “B” del presente contratto integrativo, determinate nel valore consolidato per l'anno 2017 in € 2.339.958,42 sono interamente destinate al

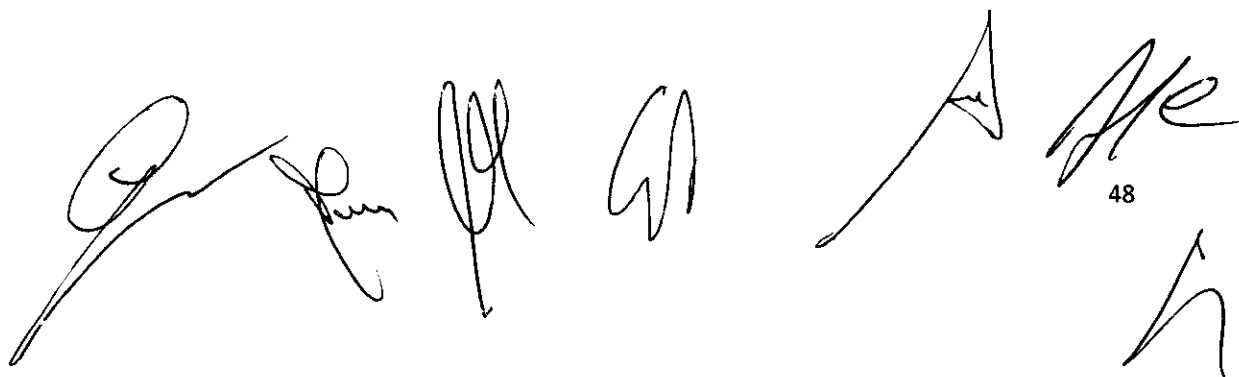


47

finanziamento dei premi correlati alle performance organizzativa e individuale secondo le seguenti ripartizioni:

- il 40% per il riconoscimento del premio correlato alla performance organizzativa;
- il 57,5% per il riconoscimento del premio correlato alla performance individuale;
- il 2,5% per la maggiorazione del premio correlato alla performance individuale di cui al successivo art. 56.

4. Gli obiettivi correlati alla valutazione della performance organizzativa ed individuale saranno individuati, con cadenza annuale, in coerenza con la specificità dell'area e tenuto conto dei diversi profili e categorie di personale, anche in relazione alle mansioni svolte ed ai relativi livelli di responsabilità.
5. Le eventuali risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della Legge 449/1997 e s.m.i., per la quota parte destinata dall'Azienda alla remunerazione delle prestazioni del personale, sono assegnate, quali alimentazioni annuali, in considerazione delle particolari caratteristiche dei contratti, accordi e convenzioni stipulati e prestazioni rese, al fondo di cui al presente articolo e vanno ad alimentare il fondo destinato ai "premi" di cui al precedente comma 3 per le utilizzazioni di cui allo stesso comma secondo le modalità di cui al successivo art. 56 del presente contratto.
6. Le eventuali risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui ai punti e), f) e g) dell'allegato "A", una volta determinate nella quota da destinare al fondo di cui al presente articolo a partire dall'anno 2020, andranno ad alimentare il fondo destinato ai "premi" di cui al precedente comma 3 per le utilizzazioni previste dallo stesso comma secondo le modalità di cui al successivo art. 56 del presente contratto.
7. Per il biennio successivo alla data di entrata in vigore del presente contratto integrativo aziendale e stante gli impegni assunti dalle parti di cui al successivo art. 59, non si prevedono trasferimenti di risorse su base annuale al fondo "Condizioni di lavoro ed incarichi" di cui all'art. 50 del presente contratto. Le parti possono tuttavia disporre diversamente, in sede di sessione pluriennale o annuale di bilancio di cui all'art. 2, comma 1, del presente CCIA, laddove si trovi una diversa intesa.
8. I residui accertati a fine anno sul fondo di cui al presente articolo vanno ad incrementare le risorse destinate ai premi correlati alle performance organizzativa e individuale di cui al comma 3 del presente articolo secondo le medesime percentuali ivi indicate. Le parti possono tuttavia ripartire tali residui, in sede di sessione annuale di bilancio di cui all'art. 2, comma 1, del presente C.I.A., secondo diverse percentuali, o diverse finalizzazioni, laddove si trovi una diversa intesa. Ai sensi dell'art. 81, comma 7, del CCNL, qualora non sia stato possibile utilizzare integralmente i residui del presente fondo nella relativa annualità, e non risultino più effettive necessità di utilizzo per il pagamento di istituti propri del fondo dell'anno di riferimento, gli stessi confluiscono nel medesimo fondo dell'anno successivo a quello di riferimento per le finalità di cui ai commi 3 (premi correlati alla performance organizzativa ed individuale) e 8 (welfare integrativo) del presente articolo, secondo percentuali definite in sede di sessione annuale di bilancio di cui all'art. 2, comma 1, del presente contratto.



48



#### **Art. 54**

#### **Indennità per particolari condizioni di lavoro**

1. L'ARNAS riconosce al personale avente diritto le indennità per particolari condizioni di lavoro di cui all'art. 86 del CCNL 21 maggio 2018, che in questa sede trova integrale applicazione.
2. Per quanto concerne il personale operante nei Pronti Soccorso dell'ARNAS, le parti concordano che, a decorrere dal 2020 ed in via sperimentale, le indennità di cui ai comma 3, 4 e 5 dell'art. 86 del CCNL vengano rispettivamente incrementate in € 9,00 (comma 3), € 4,15 (comma 4) ed € 51,64 (comma 5). Gli incrementi di cui al presente comma trovano finanziamento e copertura con le risorse di cui all'art. 80 c. 3 lett. a) del CCNL così come specificate al punto c) dell'allegato "A" del presente contratto a valere sul fondo contrattuale ex art. 50, anno 2020.

#### **Art. 55**

#### **Altre indennità**

1. Al personale avente diritto vengono riconosciute le indennità di cui agli artt. 89 (Indennità professionale specifica del personale del ruolo sanitario della categoria B, livello economico Bs), 90 (Indennità professionale specifica spettante al personale del ruolo sanitario destinatario del passaggio dalla posizione D alla posizione Ds) e 91 (Altre indennità professionali specifiche), che in questa sede trovano integrale applicazione.

### **SISTEMA PREMIANTE**

#### **Art. 56**

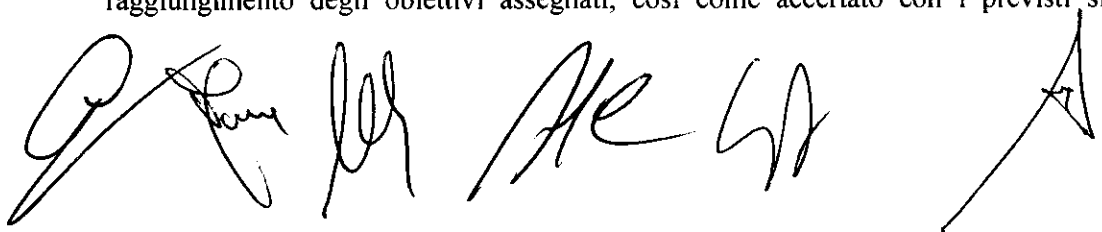
#### **Differenziazione del premio individuale**

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda come definito nel Regolamento Aziendale sulla *performance*, è attribuita la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 53 comma 3 terzo alinea del presente. Tale quota si aggiunge alla quota di premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri di valutazione della performance organizzativa ed individuale, come definiti nel sopra richiamato Regolamento..
2. La maggiorazione di cui al comma 1 viene attribuita ad un massimo del 10% del personale – sino a concorrenza dell'importo finalizzato - in misura pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del presente articolo.

#### **Art. 57**

#### **Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale**

1. Fermo restando che l'erogazione del premio di produttività è subordinata all'effettivo raggiungimento degli obiettivi assegnati, così come accertato con i previsti sistemi di

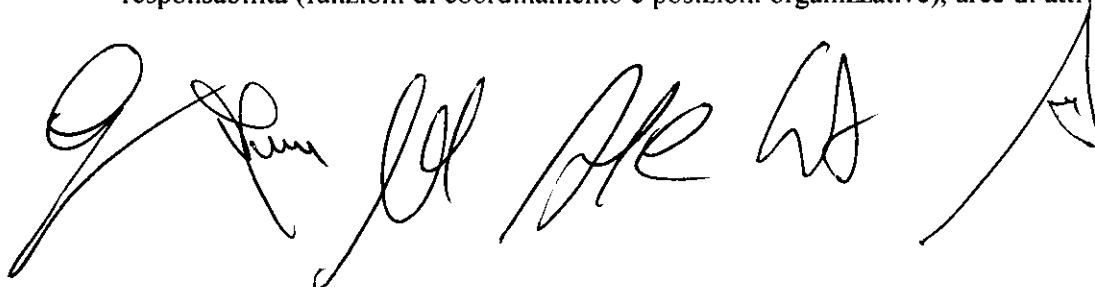


valutazione, per le finalità di cui all'art. 83 del CCNL ("Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale"), nella determinazione dell'importo da erogare si tiene conto altresì dell'effettiva presenza in servizio del dipendente. In particolare, al premio si applica una riduzione di 1/360° in funzione di ogni giorno di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo giorni di ferie, riposi/recuperi, assenze per infortuni sul lavoro, congedi per maternità (astensione obbligatoria), permessi per formazione. Resta ferma la decurtazione di 1/360 del premio prevista per i primi 10 giorni di malattia, per ogni evento, disposta dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112 del 25/06/2008, convertito in Legge 6 agosto 2008 nr. 133. Ai giorni sottoposti alla predetta specifica disciplina di legge, ai quali è già stata applicata la decurtazione economica dalla medesima prevista, non si applica la decurtazione di 1/360° prevista dal presente comma.

#### **Art. 58**

#### **Modalità di utilizzo e di ripartizione delle risorse destinate agli obiettivi organizzativi ed individuali ed accesso ai correlati premi (art. 53 comma 3)**

1. Il sistema di attribuzione dei premi della performance organizzativa e individuale del personale si basa sulla definizione e assegnazione di obiettivi, programmi e progetti per l'incremento della produttività e per il miglioramento della qualità del servizio, in coerenza con il sistema generale di programmazione aziendale.
2. L'Azienda, attraverso le negoziazioni di budget o altri specifici strumenti provvede a definire assegnare e formalizzare: a) obiettivi, programmi e progetti a livello di organizzazione aziendale o di equipe alle proprie strutture organizzative; b) obiettivi individuali al personale e correlati comportamenti organizzativi.
3. Al sistema di attribuzione dei premi della performance organizzativa e individuale di cui al comma 2, che coinvolge il personale nei sistemi di programmazione aziendale, partecipa tutto il personale dipendente con le specifiche di cui al successivo comma 6.
4. A decorrere dal 2020, la quota di fondo di cui all'art. 53 c. 3 del presente contratto, destinata al finanziamento dei premi correlati alle performance organizzativa e individuale secondo le percentuali nello stesso comma previste, viene ripartita al personale secondo modalità che saranno definite in apposita sessione negoziale e di bilancio, da concludersi, per ciascun anno, entro il 31 marzo dell'esercizio di riferimento, al fine di consentire alle parti di avere a disposizione i dati a consuntivo sull'utilizzo dei fondi ex art. 50 ed art. 52 relativo all'anno precedente. Limitatamente all'anno 2020, la sessione di cui al presente comma sarà avviata entro 10 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente Contratto Integrativo Aziendale, per concludersi entro 30 giorni dall'inizio della trattativa.
5. La ripartizione delle risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale, da definire con cadenza annuale nella sessione negoziale e di bilancio di cui al comma 4 dovrà comunque ispirarsi ai seguenti principi:
  - a) Per quanto riguarda la performance organizzativa, introduzione di una metodologia di attribuzione di budget economici legati a specifici obiettivi e distinti per funzioni di responsabilità (funzioni di coordinamento e posizioni organizzative), aree di attività (area

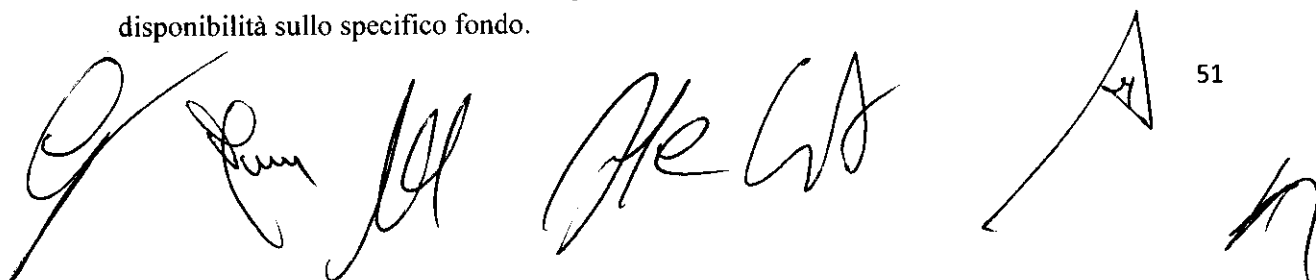


- dei servizi amministrativi, area igienico-organizzativa) e per strutture (strutture assistenziali);
- b) valorizzazione – attraverso l’attribuzione di specifici obiettivi cui viene correlato il premio di produttività\risultato - delle funzioni di responsabilità legate agli incarichi di funzione;
  - c) valutazione, in sede di finalizzazione delle risorse, della struttura prima ancora che dei dipendenti, secondo quanto definito dal D.Lgs. 150/2009 in tema di “ciclo della performance” e di “meriti e premi”;
  - d) valorizzazione delle aree ad alto impatto assistenziale;
  - e) riconoscimento delle situazioni, anche temporanee, di reale carenza di organico rispetto agli standard assistenziali riconducibili alla attuale dotazione organica dell’ente;
  - f) tendenziale azzeramento dell’utilizzo della quota parte di fondo oggi utilizzata per finanziare progetti obiettivo;
  - g) valorizzazione della prestazione individuale attraverso la revisione dei sistemi e delle metodologie di valutazione del personale.
6. Ai fini dell’accesso, ai premi correlati alla performance individuale e collettiva è necessaria, nel corso dell’anno di riferimento, una effettiva presenza in servizio, in modo tale che il dipendente prenda attivamente e concretamente parte al raggiungimento degli obiettivi aziendali. In particolare:
- il personale con contratto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a mesi sei non partecipa al sistema dei premi correlati alla performance organizzativa ma solo a quella individuale;
  - al fine di poter realmente operare in modo attivo e concreto al raggiungimento dei risultati, il personale – neoassunto o trasferito – partecipa al sistema dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale solo se ha assunto servizio effettivo entro il primo ottobre dell’anno in interesse; in caso contrario la partecipazione al sistema incentivante avviene a decorrere dal primo gennaio dell’anno successivo.
  - al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale o ad orario ridotto, il premio individuale promesso è proporzionalmente rapportato alla durata della prestazione lavorativa effettuata.

#### Art. 59

#### Progressioni economiche orizzontali

1. Le parti riconoscono alle progressioni economiche orizzontali del personale carattere selettivo e di riconoscimento del merito.
2. A decorrere dall’anno di sottoscrizione del presente contratto e sulla base delle risorse stabili, disponibili sul fondo di cui all’art. 53 (“Fondo Premialità e Fasce”), l’Azienda avvia le procedure selettive relative alle progressioni economiche orizzontali, finalizzate al riconoscimento della fascia economica immediatamente superiore a quella in godimento. Stante la natura selettiva dell’istituto, i beneficiari di tale riconoscimento non potranno essere – in ragione d’anno – più del 50% del personale complessivamente in servizio alla data del 31 dicembre dell’anno antecedente a quello di riferimento della selezione, tenuto conto delle disponibilità sullo specifico fondo.



51

3. L'ammissione alla selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali avviene sulla base dei seguenti criteri:

- presenza in servizio a tempo indeterminato presso l'ARNAS "Garibaldi", con esclusione del personale comandato da altre Amministrazioni;
- prestare servizio presso l'ARNAS "Garibaldi" da almeno un biennio;
- anzianità di servizio complessiva di almeno 5 anni nella qualifica e nella categoria di appartenenza, comprensiva anche dei servizi prestati a tempo determinato e con soluzione di continuità;
- non avere ricevuto sanzioni disciplinari superiori alla censura nel biennio antecedente a quello di riferimento della selezione;
- avere acquisito, nel triennio precedente a quello della selezione, i crediti formativi nella misura minima obbligatoria prevista dalle vigenti disposizioni di legge;
- non avere già acquisito il livello massimo attribuibile di fascia;
- avere una permanenza nella attuale posizione economica (fascia) acquisita non inferiore a 24 mesi.

Sono esclusi dalla selezione i dipendenti dell'ARNAS con rapporto di lavoro a tempo determinato nonché i dipendenti che, alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento della selezione, risultano comandati presso altra azienda o collocati in aspettativa per l'espletamento di incarichi a tempo determinato o per svolgere periodi di prova presso altre aziende.

4. Le fasce retributive vengono attribuite - nell'ambito delle risorse disponibili e stanziare - secondo principi di selettività, trasparenza ed imparzialità, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti (art. 52 comma 1 *bis* D.Lgs. 165/2001 e *smi*).

5. Nel rispetto dei principi di cui al precedente comma, vengono pertanto individuati, ai fini della formulazione delle graduatorie, i seguenti criteri di selezione:

- anzianità di servizio;
- valutazione individuale nel biennio antecedente all'anno cui fa riferimento la selezione;
- permanenza nella fascia di appartenenza;
- titoli di studio e culturali;
- aggiornamento facoltativo.

Nel computo dell'anzianità di servizio che della permanenza della fascia di appartenenza, sono esclusi i periodi di assenza non valutabili ai fini dell'anzianità di servizio.

6. Le graduatorie verranno elaborate distinte per ruolo, categorie e fascia. Fermo restando il punteggio massimo complessivo di 100, il punteggio da attribuire a ciascun criterio di cui al comma 5 verrà modulato in sede di predisposizione del bando, in funzione della categoria e della fascia di appartenenza e dei relativi titoli culturali e professionali richiesti.

7. L'Azienda provvedere emanare un bando interno per le progressioni economiche orizzontali, dandone massima diffusione tra il personale attraverso i sistemi ordinari di comunicazione intra aziendale. I contenuti del predetto bando, prima dell'adozione del relativo provvedimento e della sua pubblicazione, sono oggetto di confronto con le Organizzazioni Sindacali.

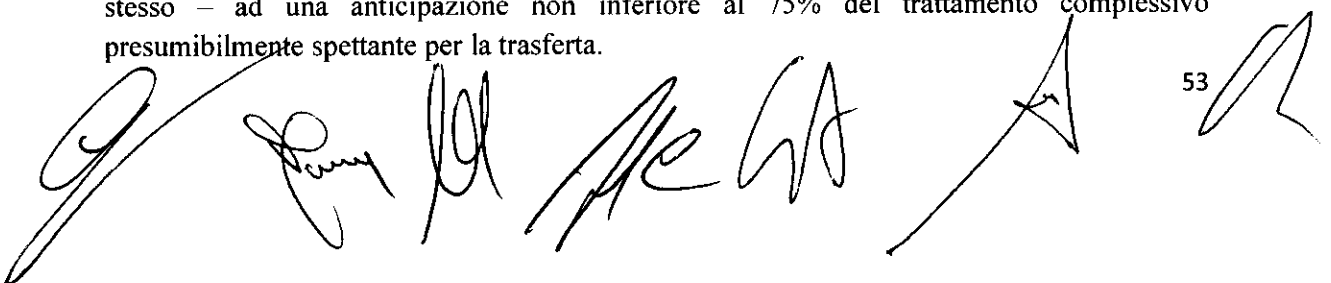


## ISTITUTI DI PECULIARE INTERESSE

### Art. 60

#### Trattamento di trasferta

1. Al personale comandato a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla sede ordinaria di servizio, oltre alla normale retribuzione compete:
  - a) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave o altri mezzi di trasporto extraurbani, il cui utilizzo deve essere preventivamente autorizzato, nel limite del costo del biglietto. Per i viaggi in aereo la classe di rimborso è quella economica;
  - b) il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o, nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'Azienda, del taxi;
  - c) per le trasferte di durata superiore a 12 ore, il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo di categoria fino a tre stelle e della spesa per i due pasti giornalieri, nel limite di complessivi € 44,26;
  - d) per le trasferte di durata non inferiore ad otto ore e fino a dodici ore, il rimborso per un pasto nel limite di € 22,26;
  - e) per le trasferte continuative nella medesima località di durata non inferiore a 30 giorni, rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico-alberghiera di categoria a quella ammessa per l'albergo, purché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località, ai sensi della lettera c);
  - f) il compenso per lavoro straordinario, in presenza delle relative autorizzazioni, nel caso in cui l'attività lavorativa prestata nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, considerando, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato e fatto salvo quanto previsto ai successivi commi 2 e 3.
2. Solo nel caso del personale con funzioni di "Autista" si considera attività lavorativa oltre il tempo impegnato per il viaggio anche quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo.
3. L'Azienda individua, attraverso gli atti di cui al comma 5, le attività svolte in particolari situazioni operative che, in considerazione dell'impossibilità di fruire, durante le trasferte, del pasto e del pernottamento per mancanza di strutture e di servizi di ristorazione, comportano la corresponsione della somma forfettaria di € 25,82 lordi giornalieri, in luogo dei rimborsi di cui al comma 1. Tali attività, a titolo puramente esemplificativo e non esaustivo, possono fare riferimento ad:
  - a) attività di protezione civile nelle situazioni di prima emergenza;
  - b) assistenza ed accompagnamento di pazienti ed infermi durante il trasporto di emergenza od in particolari condizioni di sicurezza;
  - c) attività che comportino imbarchi brevi su unità marittime.
4. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto – su richiesta dello stesso – ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.



53

5. L'Azienda, con propri atti ordinamentali ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio e non regolati dal presente articolo, individuando, in tale sede, anche la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali, nonché quanto previsto dal comma 3.
6. Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo, il trattamento di trasferta, ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle disposizioni legislative vigenti.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nel bilancio dell'Azienda per tale specifica finalità.

#### **Art. 61**

#### ***Welfare Integrativo***

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 8, comma 5, lettera e, nonché dell'art. 94 del CCNL, e nei limiti delle risorse specificamente destinate al presente istituto, le parti concordano, in via sperimentale, i seguenti criteri generali di attivazione di piani di welfare integrativo:
  - l'avvio dell'istituto viene riservato al personale del comparto dipendente a tempo indeterminato in servizio presso l'ARNAS "Garibaldi" da almeno due anni;
  - finalità, tipologie di attività, fonti di finanziamento e destinazione delle risorse per il welfare integrativo verranno definite nel dettaglio con un successivo contratto integrativo, previa istruttoria e proposta dell'Organismo Paritetico per l'innovazione a cui le parti demandano tali compiti;
  - l'Azienda provvederà successivamente ad adottare apposito regolamento previa informazione alle rappresentanze sindacali.

#### **NORME FINALI**

#### **Art. 62**

#### **Disposizioni finali**

1. L'applicazione delle norme di cui al presente contratto, non costituenti materia di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 8 comma 5 del CCNL 21 maggio 2018 ma rientranti all'interno del modello relazionale del confronto di cui all'art. 5 comma 3 dello stesso non è subordinata alla procedura di sottoscrizione definitiva del presente Contratto Integrativo aziendale. Pertanto, i contenuti di dette norme e, specificatamente: art. 15 (Criteri per il passaggio dalla categoria "B" alla categoria "Bs" - profilo Esperto" - e dalla categoria "D" alla categoria "Ds" - profilo "senior"); artt. da 16 a 24 (Incarichi di funzione); artt. da 32 a 37 (Orario di lavoro); art. 40 (Banca ore); art. 41 (Effettuazione rilievi e verifica dell'orario di lavoro); art. 44 (Permessi, assegni e congedi, con particolare riferimento al comma 3) ed art. 45 (Mobilità interna) sono immediatamente attuabili secondo modalità, tempi e procedure individuate e definite nel relativo testo.
2. Per tutto quanto non previsto nel presente contratto integrativo aziendale, si fa espresso rinvio alle norme di legge ed ai contratti collettivi nazionali di lavoro ed integrativi aziendali nel tempo vigenti.



54

3. Dalla data di decorrenza del presente contratto integrativo aziendale cessano di aver vigore tutte le norme contenute in contratti integrativi ed accordi aziendali precedenti, in contrasto con quanto regolato dal presente contratto integrativo aziendale.

  
  
  
  
  
55

**Fondo condizioni di lavoro ed incarichi (art. 80 CCNL 21 maggio 2018)**

VOCE		Valore consolidato anno 2017
a)	Ex fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno	3.110.132,04 €
b)	Quota parte ex "Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica", come di seguito determinato:	1.720.857,07 €
b.1)	Risorse destinate alle indennità di funzione dei titolari di posizione organizzativa e delle funzioni di coordinamento di cui agli artt. 36 del CCNL del 7/4/1999, 11 del CCNL del 20/9/2001 e 49 del CCNL integrativo del 20/9/2001 (Misura dell'indennità di funzione) e agli artt. 10 del CCNL del 20/9/2001 (I biennio), 5 del CCNL integrativo del 20/9/2001 e 4 del CCNL del 10/4/2008 (Coordinamento)	339.789,72 €
b.2)	Risorse destinate alla corresponsione del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale dell'art. 45, commi 1 e 2 del CCNL 1/9/1995 (Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità) e dell'art. 2, comma 3, del CCNL 27/6/1996 (Rideterminazione del finanziamento del fondo per la corresponsione del trattamento accessorio legato alle posizioni di lavoro)	958.047,55 €
b.3)	Risorse destinate alla corresponsione dell'indennità professionale specifica di cui alla Tabella C del CCNL del 5/6/2006	423.019,80 €
c)	Importo Euro 91,00 annue per le unità di personale in servizio alla data del 31/12/2015 = 1430 unità (*)	130.130,00 €
d)	Risorse determinate determinate, a partire dall'anno 2018, in applicazione dell'articolo 39, comma 4 lett. b) e d) e comma 8 del CCNL 7/4/1999 (Quota parte riduzione stabile dotazioni organiche - Risorse derivanti dal fondo trattamento accessorio in presenza di modifica organizzazione ed anche a parità di organico - Incremento finalizzato a finanziare aumento dotazione organica), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) e c) (Confronto regionale)	- €
e)	Retribuzione individuale di anzianità, rapportata su scala annua, personale cessato nell'anno 2019	79.780,35 €
f)	Quota di risorse trasferita, su base annuale, dal Fondo premialità e fasce, ai sensi dell'art. 81, comma 6, lett. d) (Fondo premialità e fasce)	- €
g)	<b>TOTALE FONDO ANNO 2019 (a+b+c+d+e+f)</b>	5.040.899,46 €
h)	Abbattimento per rispetto art. 23 D.Lgs. 75/2017	79.780,35 €
	<b>TOTALE FONDO ANNO 2019 RIDETERMINATO (g-h)</b>	4.961.119,11 €



**Fondo premialità e fasce (art. 81)**

VOCE		Valore consolidato anno 2017
a)	Ex fondo produttività collettiva, miglioramento dei servizi e premio per la qualità delle prestazioni individuali	2.339.958,42 €
b)	Risorse ex "Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica", al netto degli importi confluiti nel fondo di cui all'art. 80 (art. 80 c. 2 lett. b)	3.631.824,71 €
c)	Importo relativo ad incremento valore fasce retributive di cui art. 76 (*)	96.495,00 €
d)	Risorse determinate determinate, a partire dall'anno 2018, in applicazione dell'articolo 39, comma 4 lett. b) e d) e comma 8 del CCNL 7/4/1999 (Quota parte riduzione stabile dotazioni organiche - Risorse derivanti dal fondo trattamento accessorio in presenza di modifica organizzazione ed anche a parità di organico - Incremento finalizzato a finanziare aumento dotazione organica), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) e c) (Confronto regionale)	- €
e)	Risorse derivanti applicazione art. 43 Legge 449/1997	- €
f)	Quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del Decreto Legge 6 luglio 2011, n. 98	- €
g)	Risorse derivanti da disposizioni di Legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale (es. art. 113 D.Lgs. 50/2016 ed artt. 10, comma 4 e 12 del DPCM 27/3/2000)	- €
h)	Retribuzione individuale di anzianità personale cessato nell'anno 2019, con riferimento alla quota parte relativa al medesimo anno	32.306,29 €
i)	Risorse trasferite, su base annuale, al fondo condizioni di lavoro ed incarichi ex art. 80	
l)	<b>TOTALE FONDO ANNO 2019 (a+b+c+d+e+f+g+h-i)</b>	<b>6.100.584,42 €</b>
m)	Abbattimento finalizzato a garantire rispetto art. 23 D.Lgs. 75/2017	32.306,29 €
	<b>TOTALE FONDO ANNO 2019 RIDETERMINATO (l-m)</b>	<b>6.068.278,13 €</b>